إيسيسكو
ICESCO

EMC
مسقط 2024
Muscat 2024

سلطنة عمان
وزارة التربية والتعليم

مؤتمر الإيسيسكو لوزراء التربية والتعليم

ICESCO EMC 3

ما بعد قمة تحويل التعليم: من الالتزامات إلى التطبيقات

3.3

تحسين جودة التدريس

مسقط،
سلطنة عمان

3-2
أكتوبر

2024

إيسيسكو
ICESCO

سلطنة عمان
وزارة التربية والتعليم

مؤتمر الإيسيسكو لوزراء التربية والتعليم

ICESCO EMC 3

ما بعد قمة تحويل التعليم :
من الالتزامات ← إلى التطبيقات

3.3

تحسين جودة التدريس

مسقط،
سلطنة عمان

3-2
أكتوبر

2024

الملخص التنفيذي

هـذه الوثيقـة التوجيهيّـة ثمـرة الجهـد التعـاونيّ بيـن منظمـة العالـم الإسـلامي للتربيـة والعلـوم والثقافـة (الإيسيسـكو) ومنظمـة البكالوريـا الدّوليّـة IBO، وهـي تهـدف إلـى تقديـم نظـرة استشـرافيّة بنـاءً علـى مجموعـة مـن المبـادئ التوجيهيّـة للسياسـات بهدف تحسـين الأنظمـة التعليميّـة علـى مسـتوى العالـم مـع تركيـز خـاص علـى المجـالات الرئيسـيّة التي تؤثّـر علـى جـودة المُعلّميـن والنّتائـج التّعليميّـة.

تواجـه جميـع الأنظمـة التعليميّـة، في المشـهد التّعليمـيّ، تحديّـات كبيـرة، مثـل المخـاوف المتعلّقـة بالسّـلامة الصّحيّـة للطـلّاب والمُعلّميـن، والنّقـص الحـاد في عـدد المُعلّميـن. سـتكون هنـاك حاجـة إلـى 44 مليـون معلّـم علـى مسـتوى العالـم بحلـول عـام 2030؛ سـيحتاج منهـم التّعليـم الثانـويّ 31 مليـون مُعلّـم، وسـيحتاج التّعليـم الابتـدائيّ 13 مليـون مُعلّـم. وتتفاقـم التحديـات في مجـال التعليـم بالحيـاة في وقـت تتخلّلـه الأزمـات وحـالات الطـوارئ. وتؤثّـر أيضـاً الأحـداث والتّوجّهـات العالميّـة، بدايـةً مـن الصّراعـات والحـروب التي تسـفر عـن التّحـركات الجماعيّـة للاجئيـن، ووصـولاً إلـى حالـة الطّـوارئ المناخيّـة، ودور التّكنولوجيـا الرقميّـة في المجتمـع، ونهـوض الـذّكاء الاصطناعـيّ، علـى التعليـم في الوقـت الحالـي وعلـى مُسـتقبل التّعليـم. ويمكـن لتلـك التحدّيـات المُسـتمرة المُعاصـرة أن تعيـق الأنظمـة التّعليميّـة عـن إحـراز التقـدّم نحـو تحقيـق الهـدف 4 مـن أهـداف التّنميـة المُسـتدامة للأمـم المتّحـدة: التعليـم الجيّـد.

ومـن المُعتـرف بـه منـذ زمـن طويـل أنَّ المعلّميـن عنصـرٌ أساسـيٌّ في نجـاح الأنظمـة التّعليميّـة. ويتوسَّـط المُعلّمـون في الرّحلـة التّعليميّـة التي يختبرها المُتعلّمـون، والنّتائج ذات الصّلـة، مـن خـلال الأسـاليب التّربويّـة والتّعليميّـة والتّقييميّـة ذات الصّلـة، وإسـتراتيجيّات إدارة الصّفـوف الدّراسـيّة التي تُـنشِئ بيئـات التّعلّـم المرغوبـة، والتّجـارب المثيـرة لاهتمـام المُتعلّميـن، التي تكـون مناسـبة للاحتياجـات المحليّـة مـن حيـث السّـياق. إنَّ فـن وعلـم التّدريـس الجيّـد يتطلّـب مُعلّميـن مؤهّليـن جيّـداً، ولا يشـمل ذلـك المؤهّـلات والشّـهادات والاعتمـادات فحسـب، بـل يشـمل أيضـاً الخلفيّـة التّعليميّـة، والخبـرة، والسّـمات أو المُميّـزات الشّـخصيّة، والقـدرات، والتّنميـة المهنيّـة المُسـتمرة.

ويتمثَّـل الهـدف الرئيسيّ لهـذه الورقـة في التّشـديد علـى الحاجـة المُلِحّـة لنهـج نظامـيّ مُوحَّـد يُعـزِّز جـودة المُعلّميـن عـن طريـق الاسـتفادة مـن الأفهـام المُتبصِّـرة التّاريخيّـة والمبـادرات المُعاصـرة للـدّول الأعضـاء في منظمـة الإيسيسـكو، لتنـاول التحديّـات المُلِحّـة التي نواجهها. وبالإضافـة إلـى ذلـك، تُحـدِّد الورقـة العوامـل التي تؤثّـر علـى جـودة المُعلّميـن وتستكشـفها مـن خـلال أربعـة مجـالات مواضيعيّـة. وتتوفَّـر ضمـن كل مجـال مواضيعـيّ إصلاحـات وتدخّـلات مُمكنـة لقـادة التّعليـم، وتُلقـي هـذه الورقـة الضّـوء علـى بعـضٍ منهـا. وتعتمـد التّدخّـلات الأكثـر ملاءمـة علـى الظّـروف الفريـدة لـكل نظـام تعليمـيّ وفق سـياقه. فمـا قـد ينجـح في نظـام تعليمـيّ مـا قـد لا يكـون حـلاً مناسـباً في نظـام تعليمـيّ آخـر.

المجالات المواضيعيّة الأربعة هي كما يلي:

1. **التّوقّعـات المهنيّـة والمسـاءلة:** إنَّ وضـع توقّعـات وتدابيـر مسـاءلة واضحـة للمُعلّميـن، تدعمهـا السّياسـات والمعاييـر المهنيّـة، أمـرٌ مهـم جـداً لتوفيـر بيئـة تسـاعد علـى التّدريـس الفعّـال. وسـيدفع الوضـوح علـى مسـتوى النّظـام التّغييـر لضمـان وجـود توقّعـات متّسـقة. ويمكـن أن تشـمل تلـك التّغييـرات إصـلاح المناهـج الدّراسـيّة والتّقييـم، وإرشـاد المُعلّميـن، ومـوارد الصّفـوف الدّراسـيّة، ومحتـوى برامـج التأهيـل الأوّلـي للمُعلّميـن وتصميمهـا، وتطويـر المُعلّميـن، وتوقّعـات قيادة المدرسـة، ومُراقبـة المُعلّميـن وتقييمهـم.
2. **تطويـر المُعلّميـن والتّخطيـط الإسـتراتيجيّ:** يعتبـر النّهـج الإسـتراتيجيّ لتطويـر المُعلّمين ضروريّـاً لضمان أنَّ المُربّيـن يمتلكـون المهـارات والخبـرة اللازمـة لتلبيّـة التّوقّعـات. وينبغـي أن يسـتند هـذا الأسـلوب إلـى البيانـات، حيـث تُـبنى القـرارات المُتعلّقـة بالسّياسـات والإصلاحـات علـى الشّـواهد مـن داخـل النّظـام، وتثريهـا الأفهـام المُتبصّـرة الدّوليّـة. ويشـمل هـذا المجـال النّظـر في إنشـاء مسـارات للتّطـوّر المـهنيّ، ووظيفـة التأهيـل الأوّلـي للمُعلّميـن وجودتـه، وتحقيـق التّوافـق بيـن تطويـر المُعلّميـن والاحتياجـات المُتنامية لنظـام التّعليـم، والإدارة والتّصميـم المُتعمَّـد لتطويـر المُعلّميـن والقـوى العاملـة.
3. **الارتقـاء بمهنـة التّدريـس:** إنَّ تعزيـز مكانـة مهنـة التّدريـس وتقديرهـا ضـروريّ جـداً لجـذب المُعلّميـن ذوي الجـودة العاليـة والإبقـاء عليهـم. ويتضمّـن ذلـك التّرويـج لقيمـة التّدريـس وضمـان أنَّ المُعلّميـن مدعومـون في أدوارهـم. ويعتمـد ذلـك أيضـاً علـى المجـالات المواضيعيّـة الأخـرى. علـى سـبيل المثـال، يمكـن لوضـوح التّوقّعـات دعـم تقديـر الأطـراف المعنيّـة لـدور المُعلّميـن، ممـا يسـاعد في الارتقـاء بمكانـة المهنـة.
4. **السّـلامة الصّحيّـة للمُعلّميـن وأنظمـة الدّعـم:** إنَّ تنـاول السّـلامة الصّحيّـة للمُعلّميـن أمـرٌ ضـروريّ جـداً للمحافظـة علـى فعاليّتهـم وانخراطهـم. ويجـب أن تكـون أنظمـة الدّعـم مُوجـودة ومُطبَّقـة لمسـاعدة المُعلّميـن علـى إدارة مسـؤوليّاتهم والمحافظـة علـى تـوازن صحـيّ بيـن العمـل والحيـاة. وعلـى غـرار الارتقـاء بمهنـة التّدريـس، تعتمـد السّـلامة الصّحيّـة أيضـاً علـى المجـالات المواضيعيّـة الأخـرى. علـى سـبيل المثـال، إن لـم يُقـدَّم الدّعـم المُسـتمر للمُعلّميـن مـن خـلال التّنميـة المهنيّـة، قـد يصبحـون معزوليـن، ممـا يؤثّـر علـى سـلامتهم الصّحيّـة.

في الختـام، مـن خـلال النّظـر في جميـع المجـالات المواضيعيّـة الأربعـة، والتّفاعـلات فيمـا بينهـا، يمكـن لقادة التّعليـم اتبـاع نهـج نظامـيّ لتحسـين جـودة المُعلّميـن، وجـودة التّدريـس، وفي النّهايـة جـودة التّعليم.

تدعـو الورقـة إلـى وجـود خطـة عمـل مُوحَّـدة بيـن الـدّول الأعضـاء في منظمـة الإيسيسـكو، تسـتفيد مـن نقـاط قوتهـم وقِيَمهـم الفريـدة، للتّمكيـن مـن وجـود نهـج نظامـيّ فعّـال، وتصميـم الإصلاحـات الأكثـر ملاءمـة مـن حيـث السّـياق وتطبيقهـا لتعزيـز جـودة المُعلّميـن. وهـي تُشـدِّد علـى أهميّـة التّخطيـط الإسـتراتيجيّ المدعـوم بالشّـواهد، وتطويـر معاييـر المُعلّميـن المُوجَّهـة نحـو المسـتقبل، وإقامـة التّعـاون عبـر الـدّول لمواجهـة التّحديّـات المُشـتركة. ومـن خـلال تـبنّي نهـج شـموليّ ونظامـيّ لجـودة المُعلّميـن، يمكـن للقـادة تطبيـق الإصلاحـات المُسـتهدفة التي تسـتجيب للاحتياجـات المُحـدَّدة.

المحتويات

المُقدِّمة 9

الحاجة لتعزيز جودة المُعلِّمين 10

جودة المُعلِّمين لتحقيق جودة التّدريس 13

المجالات المواضيعيّة الأربعة لتعزيز جودة المُعلِّمين 16

نظرة عامة 16

المجال المواضيعيّ 1: التّوقّعات المهنيّة والمساءلة 18

التطوّرات المُستقبلية المُمكنة 29

المجال المواضيعيّ 2: تطوير المُعلِّمين والتّخطيط الإستراتيجيّ 30

التطوّرات المُستقبلية المُمكنة 45

المجال المواضيعيّ 3: الارتقاء بمهنة التدريس 46

التطوّرات المُستقبلية المُمكنة 51

المجال المواضيعيّ 4: السّلامة الصّحيّة للمُعلِّمين وأنظمة الدّعم 52

التطوّرات المُستقبلية المُمكنة 57

المُلخّص:تحسين جودة التدريس 58

المُقدِّمة

«التّعليـم ضـروريّ لبنـاء عالـم مُسـتدام ومُنصِـف يفيـد جميـع المجتمعـات لإحـداث تأثيـر إيجـابيّ علـى العالـم.»

منظمة الإيسيسكو

قدَّمـت كثيـر مـن الحضـارات والحقـب الزّمنيّـة علـى مـر التّاريـخ مسـاهمات كبيـرة للتّعليـم، حيـث تركـت كلٌ منهـا أثـراً دائمـاً علـى تطويـر المعرفـة ونشـرها. ومـن الأمثلـة البـارزة علـى ذلـك اليونـان القديمـة، والهنـد القديمـة، والصّيـن القديمـة، وأوروبـا في عصـر النّهضـة، وروما القديمـة، وغيرهـا.

وكان العصـر الـذّهبيّ للإسـلام، الـذي امتـد مـن القـرن الثّامـن حتى القـرن الرّابـع عشـر، فتـرة ازدهـار اسـتثنائيّ علـى المسـتويين الفكـريّ والثّقـافيّ يدفعـه تشـديد كبيـر علـى التّعليـم. وشـهدت تلـك الحقبـة تطـوّرات كبيـرة في مجـالات مختلفـة، ومنهـا العلـوم، والرّياضيّـات، والطّـب، والفلسـفة، والفنـون.

واشـتملت العناصـر الرئيسـيّة المُشـتركة للتّدريـس أثنـاء تلـك الحقـب التّاريخيّـة التي ازدهـر فيهـا التّعليـم علـى النّهـج مُتداخـل التّخصّصـات، والتّفكيـر النّاقـد، والنّصـح والإرشـاد، وإنشـاء مراكـز التّعلّـم، وترجمـة المعرفـة والحفـاظ عليهـا، والتّعليـم الجامـع، والتّطبيـق العملـيّ للمعرفـة، والتّبـادل الثّقـافيّ. ولـم تسـفر تلـك العوامـل عـن تطويـر المشـهد الفكـريّ لـكل فتـرة مـن تلـك الفتـرات فحسـب، بـل مهّـدت أيضـاً الطّريـق للممارسـات التّعليميّـة الحديثـة.

وبعـد فتـرات الازدهـار التي تميّـزت بالتّعليـم التّكاملـي والتّوسـعيّ، حـدث تحـوّل كبيـر، حيـث اتّجهـت أنظمتنـا التّعليميّـة تدريجيّـاً نحـو نهـج تقسـيميّ وصناعـيّ أكثـر. وبـدأ التّعليـم يعكـس هيـكل المجتمـع الصناعـيّ ومتطلّباتـه، حيـث شـدَّد علـى المـواد الدّراسـيّة المُقسَّـمة، والاختبـارات القياسـيّة، وأسـاليب وممارسـات التّدريـس التي تُسـتَخدَم مـع الجميـع دون اسـتثناء. ومثَّـل هـذا التحـوّل انتقـالاً مـن المنهجيّـات التّعليميّـة الشّـموليّة التي عـزَّزت التّطـوّر الشّـامل، ولا تـزال آثـار ذلـك واضحـة اليـوم في أنظمتنـا التّعليميّـة.

في ظـل التّـراث التّعليمـيّ الـغنيّ لتلـك الحقـب التّاريخيّـة، توجـد حاجـة مُلِحّـة للتّعلّـم مـن التّاريـخ وإحداث تحـوّل نمطـيّ في التّعليـم المُعاصـر. ونظـراً لأنّنـا نعيـش في حقبـة يُحصَـر فيهـا التّعليـم في معظـم الأحيـان ضمـن حـدود إطـار رأسـماليّ بشـريّ، توجـد حاجـة مُلِحّـة إلـى توجيـه الأنظمـة التّعليميّـة نحـو نهـج أكثـر إنسـانيّة. ويتضمّـن ذلـك تـبنّي المبـادئ التّعليميّـة مُتداخلـة التّخصّصـات والجامعـة والشّـموليّة، التي تعـزّز التّفكيـر النّاقـد والإبـداع والتّبـادل الثّقـافيّ، ممـا يسـفر في نهايـة المطـاف عـن تنشـئة أفـراد ذوي خبـرات جمّـة يمكنهـم تقديـم مسـاهمة ذات مغـزى في المجتمـع.

إنَّ أهميّـة التّعليـم أصبـح يُعتَـرَفُ بهـا بصـورة متزايـدة في وقتنـا الحاضـر، وأصبحـت مقبولـة علـى مسـتوى العالـم كأحـد الأهـداف الرّئيسـيّة للـدوّل مـن خـلال أهـداف التّنميـة المُسـتدامة للأمـم المتّحـدة 2030،

والتي يُركِّز الهدف 4 منها على التّعليم الجيّد[1]، والإعلانات المُشتركة من حكومات العالم بشأن التّعليم من قمة تحويل التّعليم[2] وإعلان طشقند بشأن الرّعاية والتربية في مرحلة الطّفولة المُبكِّرة[3].

ومع ذلك، فإنَّ تلبية تلك الطّموحات، وخصوصاً الهدف 4 من أهداف التّنمية المُستدامة، مُهدَّدة بالفشل. وقد علَّقت منظمة اليونسكو صراحةً بأنَّه «إن لم نحقِّق هذا الهدف، فلن تتحقَّق أيضاً الأهداف العالميّة الأخرى[4]» ويُهدِّد ذلك قدرة التّعليم على دعم الازدهار الوطنيّ والإقليميّ من خلال تزويد المُتعلِّمين بالمعرفة والمهارات والقدرات لمواجهة المستقبل المُتغيِّر. وستكون الدّول الأكثر مرونيّة هي الدّول التي يكون مواطنوها قابلين للتّكيّف ومُتعلِّمين، والتي تُحسِّن أيضاً من الإنصاف داخل المجتمع من خلال تمكين المواطنين ومجتمعاتهم من الازدهار محليّاً وإقليميّاً وكمواطنين عالميين.

الحاجة لتعزيز جودة المُعلِّمين

يسير التّقدّم المُحرَز نحو تحقيق الهدف 4 من أهداف التّنمية المُستدامة ببطء منذ عام 2015[5]. وتقع في صميم هذا التّقدّم البطيء قضايا تتعلَّق بجودة المُعلِّمين، مثل تطوير المُعلِّمين وبيئة عمل المُعلِّمين ودعم السّلامة الصّحيّة. ويوجد نقص حاد في عدد المُعلِّمين المُدرَّبين، وخصوصاً في المناطق ذات الدّخل المُنخفِض، حيث يفتقر كثير من المُعلِّمين إلى المؤهِّلات اللازمة وفرص التّنمية المهنيّة. ويمثِّل أيضاً النّقص في عدد المُعلِّمين مشكلة في المُستقبل للدّول التي بها مُعلِّمون مُتقدِّمون في السّن وتواجه صعوبة في جذب الشّباب إلى المهنة. وتثبِّط ظروف العمل السّيئة والأجور المُنخفِضة عزيمة المُعلِّمين أكثر، مما يؤثِّر سلباً على السّلامة الصّحيّة ويساهم في المعدّلات المُرتفِعة لتناقص المُعلِّمين. وإضافةً إلى ذلك، تفشل برامج تأهيل المُعلِّمين القديمة وغير المُتّسقة في تجهيز المُعلِّمين للتحديّات الحديثة في الصّفوف الدّراسيّة. وتُسفر تلك العوامل عن ضعف نتائج تعلّم الطلّاب وتُفاقِم عدم الإنصاف التّعليميّ، وخصوصاً في المجتمعات المُهمّشة[6]. وهذه ليست معلومات جديدة بالنّسبة لنا، ومن ثم فإنَّ تناول تلك القضايا باعتبارها أزمة مُلِحّة أمرٌ مهمٌ جداً للمضي قدماً نحو تحقيق التّعليم الجيّد للجميع.

وفي حين أنَّ تحسين جودة المُعلِّمين يمثِّل تحدّياً كبيراً نظراً للقضايا الدّاخلية في الأنظمة التّعليميّة، مثل التّطوير غير المناسب للمُعلِّمين وظروف العمل السّيئة وبرامج التّطوير القديمة، تزداد تلك القضايا القائمة تعقيداً نتيجةً للأزمات وحالات الطّوارئ المختلفة. والأحداث المُفاجئة، مثل الإرهاب أو الزّلازل أو الفيضانات، والأزمات المُستمرة، مثل حالة الطّوارئ المناخيّة أو سلامة الإناث أو الانقسامات

---

1 الأمم المُتحدة (بلا تاريخ). الهدف 4 إدارة الشؤون الاقتصاديّة والاجتماعيّة. https://sdgs.un.org/goals/goal4#targets_and_indicators

2 Special Adviser of the Secretary-General on the Transforming Education Summit and the UNESCO Transforming Education Summit Secretariat. (2023). Report on the 2022 Transforming Education Summit. الأمم المُتحدة. https://www.un.org/sites/un2.un.org/files/report_on_the_2022_transforming_education_summit.pdf

3 منظمة الأمم المتحدة للتربية والعلم والثقافة (اليونسكو). (2022). Tashkent Declaration and Commitments to Action for Transforming Early Childhood Care and Education. https://www.unesco.org/sites/default/files/medias/fichiers/2022/11/tashkent-declaration-ecce-2022.pdf

4 منظمة اليونسكو. (2019). The world is off track in achieving the global education goal, SDG 4. https://unesdoc.unesco.org/ark:/48223/pf0000368935

5 إدارة الشؤون الاقتصاديّة والاجتماعيّة في الأمم المُتحدة. (2024). The Sustainable Development Goals Report 2024. United Nations. https://digitallibrary.un.org/record/4053200?v=pdf

6 المعهد الدولي للتخطيط التربوي. (2023). Teacher education and learning outcomes. منظمة اليونسكو. https://learningportal.iiep.unesco.org/en/issue-briefs/improve-learning/teacher-education-and-learning-outcomes

الحضريّـة الرّيفيّـة أو الانقسـامات الاجتماعيّـة الاقتصاديّـة، تُشـكِّل جميعهـا ضغطـاً علـى النّظـام التّعليمـيّ. وقـد أبـرزت جائحـة كوفيـد-19 مـدى صعوبـة الحفـاظ علـى التّعليـم أثنـاء الأزمـات. ومـع ذلـك، مـن المهـم الاعتـراف بـأنَّ جميـع الـدّول سـتواجه أزمـة أو حالـة طـوارئ مـا في مرحلـة مـا، ممـا يجعـل مـن الضـروريّ الاسـتثمار في جـودة المُعلِّميـن. ويضمـن هـذا الاسـتثمار أنَّ المُربّيـن مسـتعدون جيـداً للتّعامـل مـع مثـل تلـك الأحـداث. ولا يقتصـر تعزيـز جـودة المُعلِّميـن علـى تنـاول مواطـن القصـور الحاليـة، بـل يشـمل أيضـاً بنـاء المرونيّـة في الأنظمـة التّعليميّـة لكي تتحمَّـل الأزمـات وحـالات الطّـوارئ المُسـتقبليّة وتسـتجيب لهـا بشـكل مناسـب. لذلك يعتبـر الاسـتثمار في جـودة المُعلِّميـن ضروريّـاً لإدارة التّحديّـات التّعليميّة المُسـتمرة والاسـتعداد لحـالات الطّـوارئ والأزمـات الحتميّـة.

وتُركِّـز الغايـة 4(ج) مـن أهـداف التّنميـة المُسـتدامة[7] صراحـةً علـى هـذه الحاجـة: «تحقيـق زيـادة كبيرة في عـدد المُعلِّميـن المُؤهّليـن، بوسـائل منهـا التّعـاون الدّولـيّ لتدريـب المُعلِّميـن في البلـدان الناميـة، وبخاصـة في أقـل البلـدان نمـوّاً والـدّول الجزريّـة الصّغيـرة الناميـة، بحلـول عـام 2030».

وتدعـم هـذه الغايـة معظـم الغايـات الأخـرى تحـت الهـدف 4، إن لـم تكـن جميعهـا، وذلـك بدايـةً مـن توفيـر تعليـم ابتـدائيّ وثانـويّ جيّـد (الغايـة 4.1) وحتى تحقيـق زيـادة في عـدد الشّـباب والكبـار الذيـن تتوافـر لديهـم المهـارات المناسـبة (الغايـة 4.4). وإن كان التّعليـم هـو مـا يدفـع التّغييـر، فـإنَّ المُعلِّميـن وكلاء هـذا التّغييـر. وبينمـا يُرشـد المُعلِّمـون الأطفـال والشّـباب والمُتعلِّميـن البالغيـن ويتفاعلـون معهـم علـى مـدار السّـنة الدّراسـيّة، سيسـمحون بتلبيـة الطّموحـات المُرتبِطـة بالتّعليـم، وسـيكون لهـم دور أسـاسيّ في تطويـر الجماعـات المُتعلِّمـة القابلـة للتّكيّـف التي يمكنهـا الازدهـار وتقديـم مسـاهمة ذات مغـزى في المجتمـع.

وقـد تحقَّـق دور المُعلِّميـن المُعاصريـن بنـاءً علـى تقاليـد التّعليـم الغنيّة التي رُسِّـخَت خـلال الحقـب المهمّة، ومنهـا العصـر الـذّهبيّ للإسـلام. وللمُعلِّميـن في العصـر الحالـي دورٌ مهـمٌ جـداً في تمكيـن المُتعلِّميـن مـن التطـوّر كمواطنيـن محلييّـن وعالميّيـن. ويُنظَـرُ إليهـم علـى أنَّهـم مُهمِّيـن ومُؤثِّريـن في تعزيـز التّفكيـر النّاقـد، وتشـجيع التّعـاون، وتعليـم الطـلّاب كيـف يحلِّلـوا ببراعـة الكميّـات الهائلـة مـن المحتـوى التي يواجهونهـا في عصـر المعلومـات. وبالإضافـة إلـى تنميّـة الفهـم للمواضيـع التّقليديّـة، للمُعلِّـم دورٌ كبيـرٌ في تنشـئة القِيَـم، مثـل العدالـة والإنصـاف وريـادة الأعمـال. ويمكِّـن هـذا النّهـج الشـموليّ المُتعلِّميـن مـن أن يكونـوا قابليـن للتّكيّـف وأن يُقدِّمـوا مسـاهمة ذات مغـزى في المجتمـع بعـد تعليمهـم الرّسـميّ.

وتتوافـق مهمـة البكالوريـا الدّوليّـة IB وقِيَمَهـا بسلاسـة مـع هـذا النّهـج الشـموليّ للتّعليـم. وتسـعى البكالوريـا الدّوليّـة IB إلـى تطويـر الشّـباب المُتسـائلين والمُطّلعيـن والمُهتمِّيـن المُحفَّزيـن للنّجـاح. وتُشـدِّد برامجهـا التّعليميّـة علـى تطويـر الفـرد ككل – فكريّـاً، وشـخصيّاً، وعاطفيّـاً، واجتماعيّـاً. ومـن خـلال تعزيـز التّفكيـر النّاقـد، وتشـجيع التّفاهـم مـا بيـن الثّقافـات المُتنوّعـة، وتعزيـز الاحتـرام، تُجهِّـز البكالوريـا الدّوليّـة IB الطـلّاب للازدهـار في عالـم سـريع التّغيّـر. وتُـزوِّد سـمات ملامـح مُتعلِّـم البكالوريـا الدّوليّـة IB –مثـل كونهـم مُتسـائلين ومُفكِّريـن ومُتواصليـن وذوي مبـادئ – الطـلّابَ بالقـدرات اللازمـة للتّعامـل مـع المجتمـع العالمـيّ والمسـاهمة فيـه بإيجابيّـة. ومـن خـلال منهجهـا الدّقيـق والتّقدمـيّ، تدعـم البكالوريـا الدّوليّـة IB تطويـر المُتعلِّميـن القابليـن للتّكيّـف، الـذي يسـتمرّون في التّعلّـم مـدى الحيـاة ويكونـون جاهزيـن لمواجهـة تعقيـدات المُسـتقبل ودفـع التّغييـر الإيجـابيّ داخـل مجتمعاتهـم وخارجهـا.

7 الأمم المُتحدة (بلا تاريخ). الهدف 4. https://sdgs.un.org/goals/goal4#targets_and_indicators

ويُمكن للمُعلِّمين ذوي الجودة العالية أن يُؤدّوا دوراً مهماً في دعم الطّموحات الأوسع بعيدة المدى للتّعليم الشّموليّ، ويُمكنهم أيضاً أن يكونوا جزءاً أساسيّاً من حلول الأزمات وحالات الطّوارئ. وعلى المدى القصير، يُقدِّم المُعلِّمون التّعليم المطروح في أصعب الظّروف من خلال المرونيّة، والقدرة على التّكيّف، وممارسة الحصافة المهنيّة. ولا يكون ذلك ممكناً إلا إذا تمتّع المُعلِّمون بما يحتاجونه من مهارات، وقدرات، وفهم لتعلّم الأطفال، وفرص التّنمية المهنيّة التي تسمح لهم بتحقيق هذا المستوى من الخبرة. ويعتبر التّعليم والمُعلِّمون أيضاً نقطة استقرار في أوقات الفوضى، فهم يُوفِّرون الطمأنينة للمجتمعات وأولياء الأمر والمُتعلِّمين. وعلى الرّغم من جميع التّحديّات، يستطيع المُعلِّمون تقديم التّعليم وفتح المجال أمام فرص الحياة. وعلى المدى البعيد، يُعلِّم المُعلِّمون الأجيال المُستقبليّة التي ستُوكل إليها مهمّة تناول كثير من التّحديّات التي نواجهها اليوم، مثل تغيّر المناخ والهجرة وبقاء الكائنات الحيّة. وهنا يلزم اتّخاذ القرارات بخصوص الغرض من التّعليم، ويشمل ذلك النّظر في طريقة مختلفة لتصوّر التّعليم يُمكنها أن تُركِّز على التّفكير النّاقد، والتّعلّم المُتداخل التّخصّصات، والاستيعاب المبني على المفاهيم، والبحث والتّساؤل، والتّعاون، والتّطبيق العمليّ للمعرفة.

وهذا الرجوع إلى السّوابق التّاريخيّة يتبع الاعتراف بأنَّ تركيز العصر الصناعيّ على المعرفة والاستذكار يحد من كيفية تحضيرنا للمُتعلِّمين لعالم مُتغيّر يُتَنازَعُ فيه على طبيعة الحقيقة. إنَّ المُعلِّمين أكثر من مجرّد مُقدِّمين للمعرفة، فهم مُثل عليا يُظهِرون القِيَم، والأخلاق، والسّلوكيّات التي نريد أن يتمتَّع بها مُتعلِّمونا. ويكون المُعلِّمون في طليعة حماية الأطفال، حيث يضمنون صونهم ووقايتهم. وإضافةً إلى ذلك، للمُعلِّمين دورٌ مهمٌ جداً في تعزيز التّعليم الجامع، حيث إنَّهم يضمنون أنَّ التّعليم مفتوح للجميع، بصرف النّظر عن النّوع الاجتماعيّ، أو الاحتياجات الإضافيّة المُحدَّدة، أو الإعاقة، أو الوضع الاقتصاديّ، أو المكانة الاجتماعيّة. ويكون ذلك ذا صلة بشكل خاص بسد الفجوة بين الجنسين في مجال التّعليم والنّظر في الشّواهد التي تُبرِز كيف أنَّ للمعلِّمات الماهرات تأثيراً إيجابيّاً على التحاق الفتيات بالتّعليم وعلى تعلّمهن[8].

المُعلِّمون هم القلب النّابض للأنظمة التّعليميّة الحديثة، فهم يُمكِّنون من تلبية التّوقّعات، وقد حان الوقت لكي تُطوِّر الدّول الإسلاميّة نهجاً مُوحَّداً لتعزيز جودة المُعلِّمين.

8 منظمة اليونسكو. (2004). Gender and education for all – the leap to equality. منظمة اليونسكو. https://www.unesco.org/gem-report/en/gender-education-all

جودة المُعلِّمين لتحقيق جودة التّدريس

المرحلة الابتدائيّة	النّسبة المئويّة للمُتعلِّمين الذين يستكملونها	
الدّولة	2000	2023
الجزائر	83.14	96.11
بنجلاديش	59.58	88.02
غامبيا	20.54	58.78
سورينام	62.41	87.17
تونس	81.52	97.21

المرحلة الإعداديّة	النّسبة المئويّة للمُتعلِّمين الذين يستكملونها	
الدّولة	2000	2023
الجزائر	35.93	71.66
بنجلاديش	38.46	70.86
غامبيا	33.82	55.67
سورينام	30.16	57.96
تونس	56.10	91.56

المرحلة الثّانويّة	النّسبة المئويّة للمُتعلِّمين الذين يستكملونها	
الدّولة	2000	2023
الجزائر	15.4	47.81
غامبيا	17.96	32.21
باكستان	12.98	25.48
السنغال	5.94	11.34
أوزبكستان	72.14	98.61

الجدول 1: النّسبة المئويّة للمُتعلِّمين الذين يستكملون مراحل التّعليم (مُختار من بيانات أهداف التّنمية المُستدامة)

لتناول التّحديّات بشكل كامل، من المهم التّمييز بين جودة المُعلِّمين وجودة التّدريس، مع التّشديد على الأهداف الأسمى للتّعلّم والتّطوير والازدهار الإنسانيّ. وتشير جودة المُعلِّمين إلى سمات المُعلِّمين أنفسهم ومؤهِّلاتهم وقدراتهم، بما في ذلك الخلفيّة التّعليميّة، والشّهادات والاعتمادات، والخبرة، والمُميّزات الشّخصيّة، والتّنمية المهنيّة. وعلى الجانب الآخر، تشير جودة التّدريس إلى الممارسات التي يختارها المُعلِّمون ويستخدمونها، ومنها على سبيل المثال لا الحصر إستراتيجيّات التّدريس، وأساليب إدارة الصّفوف الدّراسيّة، وممارسات التقييم، وانخراط الطّلّاب، والقدرة على التّكيّف في التّدريس. ومع ذلك، يُقاس النّجاح التّعليميّ الفعليّ بمدى تعزيز تلك المُميزات للتّطوّر الشّامل والازدهار لدى الطّلّاب. ولا يقتصر التّعليم الجيّد على التّدريس الفعّال فقط، فهو يشمل أيضاً تعزيز النّموّ الفكريّ والعاطفيّ والاجتماعيّ والأخلاقيّ لدى الطّلّاب. ولا يتطلّب ذلك من المُعلِّمين أن يكونوا ماهرين فحسب، بل يتطلّب منهم أيضاً أن يتمتّعوا بالحريّة التّربويّة لاستعمال حصافتهم المهنيّة في اتّخاذ القرار بشأن الممارسات الأكثر ملاءمة للتّطوّر الشّامل لمتعلِّميهم.

على مر التّاريخ، تطوَّرت الأنظمة التّعليميّة بشكلٍ طبيعيّ بمرور الوقت، وذلك من خلال الاستجابة لاحتياجات الأنظمة ومراكمة الهياكل، والسّياسات، والممارسات، والأغراض. ويمكن أن تتعارض تلك الأنظمة مع بعضها البعض، بدلاً من أن تكون مُصمَّمة عن قصد لغرض مُتّفق عليه. ولكثير من الأنظمة، كان التّركيز الأوّليّ على زيادة إمكانيّة الوصول إلى التّعليم من خلال زيادة مُعدّلات الالتحاق.[1] وقد استمر ذلك في القرن الحادي والعشرين، حيث تنص الغاية 4.1 من الهدف 4 من أهداف التّنمية المُستدامة على[2] ما يلي: «ضمان أن يتمتّع جميع الفتيات والفتيان بتعليم ابتدائيّ وثانويّ مجانيّ ومُنصِف وجيّد يؤدي إلى تحقيق نتائج تعليميّة ملائمة وفعّالة بحلول عام 2030». ومع ذلك، بينما نسعى جاهدين إلى تحقيق تلك الأهداف، من المهم جداً تحقيق التّوازن بين التّركيز على الالتحاق والالتزام بتعزيز جودة التّعليم. ويعني ذلك عدم إعطاء الأولويّة للتّحصيل الأكاديميّ فحسب، بل أيضاً للأهداف الأسمى المُتمثِّلة في الازدهار الإنسانيّ والتّطوّر الشّامل للأطفال، مما يضمن أن يصبح التّعليم قوة تحويليّة في حياة المُتعلِّمين.

على مستوى العالَم، فاق معدّل سرعة التحاق الطّلاب معدّل توظيف المُدرِّسين الجدد، مما يخلق تحدّيات كبيرة للأنظمة التّعليميّة. والجهود الرامية إلى تحسين معدّلات الالتحاق ومعدّلات استكمال مرحلتيّ التّعليم الابتدائيّ والثّانويّ، في إطار السّعي نحو تحقيق الغاية 4.1، تمثِّل قصّة نجاح. وقد نجحت كثير من الدّول في تحقيق زيادة كبيرة في نسبة الأطفال الذي يستكملون مرحلتيّ التّعليم الابتدائيّ والثّانويّ (الجدول 1)[3]. وقد تحقَّق ذلك من خلال دعم الأسر لإبقاء المُتعلِّمين في التّعليم، والتّرويج لأهميّة التّعليم، وزيادة القدرة الاستيعابيّة للنّظام لإلحاق مزيد من الطّلاب. ويضمن ذلك تمتّع مزيد من الأطفال بإمكانيّة الوصول إلى التّعليم – حيث يكتسبون المعرفة ويطوِّرون القدرات التي تدعمهم في حياتهم كراشدين. ومع ذلك، في كثير من الدّول، فاق معدّل سرعة نجاح التحاق الطّلاب وزيادة معدّلات استكمال مرحلتيّ التّعليم الابتدائيّ والثّانويّ معدّل توظيف المُدرِّسين، مما أدّى إلى توظيف مُعلِّمين غير مؤهّلين في الأنظمة وزيادة أحجام الصّفوف.

لا تشير البيانات لما إن كانت جودة التّعليم أو جودة المُعلِّمين مناسبة، أو يجري الحفاظ عليها، أو تتحسّن مع زيادة معدّلات التحاق الطّلاب. وقد تضمن معدلات الالتحاق المرتفعة تواجد الطّلاب في المدرسة، ولكن هل يحصلون على تعليم ذي جودة عالية من مُعلِّمين ذوي جودة عالية؟ وينطبق ذلك بشكلٍ خاص إن كانت أحجام الصّفوف قد زادت بما يتجاوز العدد الأمثل للطّلاب، مما قد يعني أنّه سيقل الوقت الذي يقضيه كل طالب مع المعلِّم على انفراد وكذلك الدّعم الذي يتلقّاه منه. يجب أن يصبح تحسين جودة التّعليم، وبالتالي جودة المُعلِّمين، المَهمة الأساسيّة والمُلِحّة للأنظمة التّعليميّة.

إنَّ التّركيز على الالتحاق يستنزف الموارد التّعليميّة، ويقلِّل من جودة التّعليم، ويقوِّض الإنصاف، وخصوصاً في المناطق التي تعاني نقصاً في الخدمات. ولمواجهة هذه التّحدّيات، من الضروريّ تعزيز جهود توظيف المُعلِّمين وتطويرهم، وتحديث البرامج التّعليميّة، وتحسين ظروف العمل للمُعلِّمين. ويعتبر تحقيق التّوافق بين توفير المُعلِّمين وجودتهم وأعداد الطّلاب المُتزايدة أمراً ضروريّاً للحفاظ

1 Pritchett, L. (2015). Creating education systems coherent for learning outcomes: Making the transition from schooling to learning. RISE. https://riseprogramme.org/sites/default/files/2020-11/RISE_WP-005_Pritchett.pdf

2 الأمم المُتحدة (بلا تاريخ). الهدف 4. https://sdgs.un.org/goals/goal4#targets_and_indicators

3 الأمم المُتحدة (2023). قاعدة بيانات مُؤشِّرات أهداف التنمية المُستدامة. https://unstats.un.org/sdgs/dataportal/database

علـى جـودة التّعليـم وتحقيـق الأهـداف التّعليميّـة العالميّـة.

وقد اعترف إعلان إنشيون وإطار العمل بذلك[4]:

«سـنضمن تمكيـن المُعلّميـن والمُربّيـن، وتوظيفهـم توظيفـاً ملائمـاً، وتدريبهـم تدريبـاً جيّـداً، وتأهيلهـم تأهيـلاً مهنيّاً مناسـباً، وسـنضمن تمتّعهـم بالحوافـز وأوجـه الدعـم اللازمة في إطـار نظـم تعليميّة ناجعة تُـدار بطريقـة فعّالة وتُـزوّد بمـوارد كافية».

ولا يُركِّـز هـذا الالتـزام علـى تعزيـز جـودة المُعلّميـن فحسـب، بـل يُركِّـز أيضـاً علـى تحسـين جـودة التّدريس، ممـا يضمـن حصـول الطـلّاب علـى أفضـل تعليـم مُمكـن. ويتضمّـن تعزيـز جـودة المُعلّميـن توفيـر التّدريـب الـلازم والمـوارد والدّعـم للمُربّيـن لكي يبرعـوا في أدوارهـم. وتـزوّد برامـج تدريـب المُعلّميـن الشّـاملة المُعلّميـن بالمعرفـة والمهـارات التّربويّـة الحديثـة، ممـا يمكّنهـم مـن تنـاول احتياجـات التّعلّـم المُتنوّعـة بفعاليّـة. وتضمـن التّنميـة المهنيّـة المُسـتمرة مواكبـة المُعلّميـن لآخـر التّوجهـات التّعليميّـة والتكنولوجيـا والأبحـاث، ممـا يُرسِّـخ ثقافـة التّعلّـم الـذي يـدوم مـدى الحيـاة لـدى المُربّيـن.

وإضافـةً لمـا تقـدَّم، يسـاهم تحسُّـن جـودة التّدريـس في الحـدّ مـن عـدم الإنصـاف التّعليمـيّ. ويُمكـن للمُعلّميـن الفعّاليـن أن يُكيّفـوا التّدريـس ليُـلبّي احتياجـات جميـع الطـلّاب، بمـا في ذلـك الطـلّاب المُنحدريـن مـن أوسـاط محرومـة ومُهمَّشـة. ويضمـن ذلـك تمتـع كل طالـب بإمكانيّـة الوصـول إلى تعليـم عالـي الجودة، بصـرف النّظـر عـن حالتـه الاقتصاديّـة الاجتماعيّـة، أو عِرقـه، أو موقعـه الجغـرافيّ. ومـن خـلال توفيـر بيئـة تعلّـم جامعـة ومُنصِفـة، يُمكننـا المسـاعدة في سـد فجـوة التّحصيـل وتعزيـز الحـراك الاجتماعـيّ.

إنَّ الاسـتثمار في كلٍ مـن جـودة المُعلِّـم وجـودة التّدريـس يقـوّي النّظـام التّعليمـيّ بأكمله في نهايـة المطاف. وهـو يـنشئ حلقـة مـن مـردود الآراء والمقترحـات الإيجابيّـة حيـث يسـاهم المُعلّمـون المُدرَّبـون جيّـداً والمُحفَّـزون في رفـع مسـتويات تحصيـل الطـلّاب، ممـا يجـذب بـدوره مزيـداً مـن الأفـراد المُؤهّليـن إلـى مهنـة التّدريـس. ويضمـن هـذا النّهـج المُسـتدام أنَّ فوائـد التّعليـم الجيّـد تمتـد إلـى خـارج الصّـف الـدّراسيّ، ممـا يُعِـدُّ الطـلّاب ليكونـوا أعضـاءً مُطّلعيـن ومُنخرطيـن ومُنتجيـن في المجتمـع.

ويتطلّـب تحسـين جـودة المُعلِّـم وجـودة التّدريـس نهجـاً إسـتراتيجيّاً عبـر مجموعة من مجـالات السّياسـات، وليـس نهجـاً قائمـاً علـى ردّ الفعـل للتّعامـل مـع الأزمـات الحالية. وهـو يتطلّـب أيضاً تحـوّلاً مُنسّـقاً مـن مجرّد تحسـين إمكانيّـة الوصـول إلـى التّعليـم إلـى ضمـان التّعليـم الجيّـد الـذي يُقدِّمـه مُعلّمـون ذوو جـودة عاليـة. ويُحـدِّد القسـم التّالـي مـن هـذه الورقـة أربعـة مجـالات مواضيعيّـة تسـتحق اهتمامنـا الفـوريّ والعاجل.

4 منظمة اليونسكو. (2016). التعليم 2030: إعلان إنشيون وإطار العمل لتحقيق الهدف الرابع من أهداف التنمية المستدامة، ضمان التعليم الجيد المنصف والشامل للجميع وتعزيز فرص التعلم مدى الحياة للجميع. https://unesdoc.unesco.org/ark:/48223/pf0000245656

المجالات المواضيعيّة الأربعة لتعزيز جودة المُعلِّمين

نظرة عامة

نقترح التّركيز على أربعة مجالات مواضيعيّة رئيسيّة لتعزيز جودة المُعلِّمين وتحسينها.

1. التّوقّعات المهنيّة والمساءلة

ما توقّعات المُعلِّمين كما يُحدِّدها النّظام؟ كيف يُحكَمُ النّظام؟ يمكن أن تأتي هذه التّوقّعات من خلال مواقف السّياسات، والمعايير المهنيّة، وعمليّات المُراقبة والتّقييم الحديثة، وتقديم الإرشاد والموارد لدعم المُعلِّمين في دورهم.

2. تطوير المُعلِّمين والتّخطيط الإستراتيجيّ

كيف يُدَارُ ويُطوَّر المُعلِّمون والقوى العاملة الأوسع في مجال التّعليم؟ هنالك حاجة إلى جمع البيانات وتحليلها واستخدامها لتمكين تخطيط القوى العاملة وإدارتها على أساس الشّواهد وبالاستناد إلى البيانات. ويتضمّن ذلك التّوظيف الإستراتيجيّ، وإستراتيجيّات الحفاظ على الموظَّفين، والمسارات الوظيفيّة، والتأهيل الأوّلي للمُعلِّمين، وتطوير المُعلِّمين أثناء الخدمة، إلى جانب فعاليّة قيادة المدرسة، مع التّشديد على الشّموليّة والممارسات التّعليميّة المُنصِفة.

3. الارتقاء بمهنة التّدريس

كيف يُقدِّر النّظام، بما في ذلك أولياء الأمر والمُتعلِّمون وعامّة الناس، المُعلِّمين؟ يتضمّن الارتقاء بمكانة مهنة التّدريس تحسين ظروف العمل، والتي تشمل أيضاً الأجور والتّقدّم الوظيفيّ. ومن العوامل المهمة أيضاً نظام التّقدير والمكافأة للتّطوّر المهنيّ للمُعلِّمين ولمساهماتهم، بالإضافة إلى الانخراط المجتمعيّ الإيجابيّ والتّمثيل الإعلاميّ للمدارس والمُعلِّمين. وتشجيع الشموليّة والإنصاف في التّدريس يُعزِّز التّصوّرات المجتمعيّة للمهنة أكثر ويجذب مزيداً من الأفراد المُؤهّلين إلى المجال. وستدفع المكانة المهنيّة المرموقة دوافع المُعلِّمين وانخراطهم.

4. السّلامة الصّحيّة للمُعلِّمين وأنظمة الدّعم

كيف يشعر المُعلِّمون حيال دورهم والتّوازن بين العمل والحياة؟ يتضمَّن تناول السّلامة الصّحيّة للمُعلِّمين بشكلٍ شامل المُراقبة المُستمرة لدعم الأسلوب المدعوم بالشّواهد للتّحسين وخلق بيئة عمل داعمة تعطي الأولويّة للصّحة البدنيّة والنّفسيّة والعاطفيّة.

تتفاعل تلك المجالات المواضيعيّة الأربعة مع بعضها البعض، بحيث يُمكنها تعزيز جودة المُعلِّمين بشكل إيجابيّ عند تناولها معاً من خلال نهج نظاميّ.

وفيما يلي مثال على ذلك: إن كانت التّوقّعات مناسبة، وتدعمها آليّات المساءلة وتخطيط القوى العاملة، وكانت الإدارة فعّالة، تكون المكانة المهنيّة للمُعلِّمين مدعومة وستكون سلامتهم الصّحيّة قد تحسَّنت، وذلك لأنَّ المُعلِّمين يعملون في نظام مُدَار جيّداً ويوجد وضوح فيما يتعلّق بدورهم. وتُؤثِّر جميع المجالات المواضيعيّة الأربعة على تحسين جودة المُعلِّمين وضمان كونها بأعلى مستوى ممكن، مما يرتقي أكثر بالمكانة المهنيّة للمهنة والسّلامة الصّحيّة للمُعلِّمين. ويُنشِئ ذلك حلقة من

مـردود الآراء والمقترحـات الإيجابيّـة، حيـث يجعـل المُعلّمـون ذوو الجـودة العاليـة المهنـة جذّابـة لمزيـد مـن الأشـخاص الذيـن مـن المُرجَّـح أن يـؤدّوا أداءً عاليّـاً في وقـت مبكـر مـن حياتهـم المهنيّـة. ويشـعر العاملـون في مجـال التّدريـس بوجـود تقديـر وتقـدّم ودعـم وقيمـة في الـدّور الـذي يُؤدّونـه، ممـا يُحسِّـن مـن السّـلامة الصّحيّـة للمُعلّميـن ويقلّـل مـن معـدل تناقـص المُعلّميـن.

ويمكـن توحيـد المجـالات الأربعـة وربطهـا مـن خـلال التّركيـز علـى قـدرات المُعلّميـن ومهاراتهـم، وتحقيـق التّوافـق بينهـا وبيـن القـدرات والمهـارات التي نريـد تنميتهـا لـدى الطـلّاب. ونحـن نهـدف إلـى تعزيـز النّمـوّ الفكـريّ والعاطفـيّ والاجتماعـيّ والأخـلاقيّ، ممـا يُمكّـن الطـلّاب مـن الازدهـار والنّجـاح وعيـش حيـاة ذات مغـزى؛ ليـس فقـط لأنفسـهم، بـل أيضـاً للمجتمعـات التي سـينتمون إليهـا ويتفاعلـون معهـا.

ينبغـي التّعبيـر عـن قـدرات المُعلّميـن ومهاراتهـم، والتّوقّعـات منهـم (المجـال المواضيعـيّ 1)، ثـم مراعاتهـا عنـد التّخطيـط إسـتراتيجيّاً للقـوى العاملـة في مجـال التّدريـس وتطويرهـا (المجـال المواضيعـيّ 2). ومـن خـلال تطويـر قـدرات المُعلّميـن ومهاراتهـم، يمكـن للمهنـة أن ترتقـي بتحـوّل المُعلّميـن إلـى أشـخاص ماهريـن فيمـا يُقـدِّره المجتمـع (المجـال المواضيعـيّ 3). ومـن خـلال التّمتّـع بمجموعـة مـن القـدرات والمهـارات، التي تشـمل المرونيّـة وحـل المشـكلات والتّعـاون، يسـتطيع المُعلّمون تنظيـم سـلامتهم الصّحيّة ذاتيّـاً بشـكل أكبـر ويعرفـون متى يحصلـون علـى الدّعـم (المجـال المواضيعـيّ 4).

في الأسـاس، إذا توقّعنـا أن يُطـوِّر المُعلّمـون مهـارات وقـدرات مُعيَّنـة لـدى طلّابنـا، فسـيحتاج المُعلّمـون تلـك المهـارات والقـدرات نفسـها، وينبغـي لهـم الالتـزام بمعيـار مُشـترك: لكي يُدرِّسـوا وفقـاً لأعلـى المعاييـر المُمكنـة، وأن يكونـوا مُثُـلاً عليـا لطلّابهـم.

المجال المواضيعيّ 1: التّوقّعات المهنيّة والمساءلة

كيف تُنقَل وتُعزَّز التّوقّعات التي لديكم فيما يتعلَّق بسلوكيّات المُعلِّمين وممارساتهم داخل نظامكم؟

تُحدَّد التّوقّعات للمُعلِّمين داخل النّظام التّعليميّ، وهي مهمة جداً في تشكيل سلوكيّاتهم وممارساتهم، بالإضافة إلى نظرة الأطراف المعنيّة والمجتمع لهم. إنَّ صياغة تلك التّوقّعات في سياسة التّعليم إحدى الطّرق التي يمكن من خلالها تحديد فهم مشترك لكيف يبدو التّدريس الجيّد في نظامكم. ويمكن لنقل تلك التّوقّعات أن يُؤثِّر ليس فقط على الممارسة الصّفيّة بل أيضاً على جاذبيّة التّدريس كمهنة، والسّلامة الصّحيّة للمُعلِّمين، والطّريقة التي تتصوّر من خلالها الأسر والمجتمع الأوسع التّعلّمَ والتّعليمَ الجيّدين.

ومن ثم، يمكن للطّريقة التي يُحدِّد بها النّظام تلك التّوقّعات وينقلها ويديرها أن تُؤدِّي دوراً مهماً جداً في تحسين جودة المُعلِّمين. إنَّ تحديد توقّعات طموحة لكيف يبدو التّعلّم والتّعليم الجيّدين قد يكون له أثر إيجابيّ على الطّلّاب أكاديميّاً وعاطفيّاً واجتماعيّاً، حيث يمكن وضع توقّعات للمُعلِّمين لدعم النّموّ الفكريّ والعاطفيّ والاجتماعيّ والأخلاقيّ للطّلّاب. ويمكن أن يشمل ذلك التّوقّعات المتعلِّقة بحل المشكلات، والتّفكير النّاقد، والتّعاون، والبحث والتّساؤل، والتّأمّل، والمبادئ، والمُجازفة، والتّواصل، وأكثر، حسبما يناسب الاحتياجات الثّقافيّة والسّياقيّة للدّولة.

وبينما يتغيّر العالم ويواجه مجموعة من الفرص والتّحدّيات وحالات الطّوارئ – مثل الذّكاء الاصطناعيّ، والأنظمة البيئيّة الرّقميّة والأمن السيبرانيّ الآخذين في التّعقيد، ووصولاً إلى تغيّر المناخ والهجرة الجماعيّة للاجئين – هنالك حاجة إلى مراجعة المعايير بشكل عاجل والحفاظ عليها لضمان بقاءها ذات صلة وداعمة للمُعلِّمين الآن وفي المستقبل.

تُؤثِّر المعايير على النّظام التّعليميّ – شكل التأهيل الأوّلي للمُعلِّمين ووظيفته، ونوع التّنميّة المهنيّة المُقدَّمة إلى المُعلِّمين، وكيف يتصوَّر قادة المدارس تحسين المدارس، وكيف يُراقَبُ النّظام ويُقيَّم. ومن ثم، هنالك حاجة مُلِحّة لوضع معايير مُوجَّهة نحو المُستقبل لضمان أن يلبّي المُعلِّمون الحاليون والقادمون التّوقّعات، وأن يتمتّعوا أيضاً بالقدرات والمهارات اللازمة للتّعامل مع الأزمات وحالات الطّوارئ غير المُتوقَّعة.

يوجد في جميع الأنظمة شكل ما من أشكال التّوقّعات للمُعلِّمين، سواء كانت مذكورة ضمنيّاً أم صراحةً
ما الذي يؤثِّر على ما إن كانت تلك التّوقّعات تساهم في دفع التّحسينات في الجودة؟

مدى توثيق التّوقّعات الطّموحة

في بعض الأنظمة، يمكن الإشارة إلى التّوقّعات الخاصّة بالمُعلِّمين أو ذكرها ضمنيّاً في مجموعة كبيرة من الوثائق، بما في ذلك الوثائق التّالية:

- وثائق السّياسات، بما في ذلك الرؤى التّعليميّة والسّياسات والأطر والمعايير الأوسع المُرتبِطة بمجالات مثل المنهج الدّراسيّ، والتّقييمات، وتدريب المُعلِّمين، والمساءلة التّعليميّة
- الأدوات والأطر المُستخدمة لمراقبة المدارس وتقييمها وفحصها
- مواد تدريب المُعلِّمين، أو وثائق إرشاد المُعلِّمين، أو الكُتيِّبات وموارد التّدريس

في البكالوريـا الدّوليّـة IB، التّوقّعـات الخاصّـة بممارسـات المُعلّمين وسـلوكيّاتهم مُبيَّنـة ومدعومـة عبـر مجموعـة مـن الوثائـق المُقدَّمـة إلـى المـدارس والمُعلّمين. وتشـمل تلـك الوثائق ملامـح مُتعلّـم البكالوريا الدّوليّـة IB، ومعاييـر وممارسـات البرامـج، وأطـر المناهج الدّراسـيّة، وأدلة المسـاقات. ويسـتخدم مُنسِّـقو برامـج البكالوريـا الدّوليّـة IB و/أو القـادة و/أو المُديـرون تلـك الوثائـق لفهـم وتلبيـة التّوقعّـات الخاصّـة بـأن تصبـح المدرسـة إحـدى مـدارس عالـم البكالوريـا الدّوليّـة IB المُعتَمَـدَة وتظـل كذلـك.

يضربون الأمثلة على البحث والتساؤل والبحث باستمرار في ممارسات التدريس وعمليات تعلّم الطلاب كمصدر للتنمية المهنيّة	يدعمون التفكير والتفكير فوق المعرفي (التفكير في التفكير) باستعمال المحفزات والأدوات	ينفذون التعلّم العمليّ، مع إدراك أنّ يديّ الطفل وعينيه وأذنيه مصادر لا نهائيّة للاكتشاف	يُدرِّجون الفرص المُترابطة لتنمية المهارات	يُنشئون أماكن التعلّم المرنة والمثيرة للاهتمام التي تُعزِّز الاستقلالية والتعاون	يوفِّرون الوقت ليتساءل المُتعلِّمون وليستكشفوا، وليبنوا النظريات ويُراجعوها، ولينخرطوا في البحوث، وليتأملوا في التعلّم
يُقدِّرون الطلاب كمُتسائلين مُتمكنين	متفتحون تجاه عملية البحث والتساؤل واستعمال الاستيعابات المبنية على المفاهيم لدعم وتثبيت التحقيقات المُستدامة	مُعلِّمو البحث والتساؤل		يُعزِّزون التعلّم بالأسئلة أو المشكلات مفتوحة النهاية	يستخدمون المعرفة المسبقة كنقطة إنطلاق للتعلّم الجديد
يحثون الفضول من خلال نشاطات التعلّم المفيدة لإطلاق التحقيقات والاستقصاءات المفاهيميّة وإعادة إطلاقها	يستعملون السياقات الواقعيّة والخبرات الأوليّة كمُنشطات كبيرة للتعلّم			يُخصِّصون التعلّم بتوظيف مجموعة من الاستراتيجيّات وعمليات مرنة لوضع الطلاب في مجموعات	يفهمون أهمية التعلّم التعاونيّ ويُقدِّرون مساهمات الأفراد والجماعات
يخصِّصون خبرات الصف بأكمله للحظات التدريس المفيدة واللحظات التعاونيّة والتأمليّة	يدعمون الطلاب لإنشاء روابط مُتعمّدة داخل المواد الدراسيّة وبينها	يعتبرون أنّ المواد والرحلات الميدانيّة ونشاطات التعلّم هي مُحفِّزات للبحث والتساؤل	يضعون الروتينات والأسئلة والاستراتيجيّات والأنظمة التي يُمكن نقلها عبر مجموعة من السياقات	يراقبون التعلّم ويُوثِّقونه، مع توفير مردود الآراء والمقترحات المفيدة طوال الوقت	يقيسون مُنتجات التعلّم مقابل معايير النجاح الموضوعة

الشّكل 1: مثال على توقّعات البكالوريا الدّوليّة IB من أساليب التّعلّم في برنامج السنوات الابتدائيّة[5]

ومـع ذلـك، وُثِّقَـت التّوقّعـات في دول أخـرى توثيقـاً رسـميّاً أكثـر في وثائـق خاصّـة بمعاييـر المعلّميـن، والتي تُطـوَّر في معظـم الأحيـان مـن خـلال عمليّـة مراجعـة ومراعـاة لأفضـل الممارسـات الدّوليّـة.

5 البكالوريا الدّوليّة IB. (6 يونيو 2023). التعلّم والتعليم. https://www.ibo.org/programmes/primary-years-programme/curriculum/learning-and-teaching/

على سبيل المثال، تُعتبَر المعايير المهنيّة الوطنيّة للمُعلِّمين في المالديف، والتي استُكمِلت مُؤخَّراً، بمثابة «خطوة هامة نحو ضمان أنَّ لدينا قوى عاملة في مجال التّدريس من ذوي المهارات العالية والكفاءة». وتتضمَّن تلك المعايير، التي تستند إلى ثلاثة مجالات (المعرفة والفهم المهنيّ، والممارسة المهنيّة، والانخراط والسّمات المهنيّة)، إطاراً شاملاً يصف ما يُتوقَّع من المُعلِّمين بينما يتقدَّمون عبر المراحل المختلفة لمسارهم المهنيّ. وتتجه النّية إلى أنَّ تلك المعايير ستُطبَّق على نطاق واسع في سائر أجزاء النّظام لإثراء تدريب المُعلِّمين وترخيصهم وتقييمهم، بحيث تُشكِّل «أساساً لتوظيف المُعلِّمين، وأجورهم، وتطوّرهم المهنيّ، وترقياتهم، ومكافآتهم وتقديرهم»[6].

مدى ارتباط التّوقّعات بالسّياق وتطلّعها إلى المُستقبل

هل معايير المُعلِّمين لديكم طموحة وتدعم التّحسين؟ ما الذي يُراعَى في المعايير؟

معايير المُعلِّمين بيانات عامّة تشير إلى طموحات النّظام فيما يتعلَّق بالغرض من التّعليم، وكيفيّة تقديمه، وما هي نتائج الطلّاب المُتوقَّعة. وهي ترتبط ارتباطاً مُتزايداً بالقدرات والمهارات التي يحتاجها الطلّاب من أجل مُستقبلهم. ومع ذلك، يمكن لمجموعة من الأطراف المعنيّة المُختلفة تطوير معايير المُعلِّمين لنطاق متنوّع من الأغراض، ويمكن للمعايير أن تتخذ أشكالاً مُتنوّعة.

على سبيل المثال، يمكن تطوير معايير المُعلِّمين لتُركِّز على إثراء تصميم التّنمية المهنيّة للمُعلِّمين وتطويرها. وفي المقابل، يمكن تطويرها لتغيير التّوقعات حول التّعلّم والتّعليم. وقد وُضِعَت معايير المُعلِّمين أيضاً لتدعم تصميم مساقات تدريب المُعلِّمين ما قبل الخدمة، أو تأهيل المُعلِّمين أو ترخيصهم، أو لإثراء عمليّات تقييم المُعلِّمين داخل المدارس أو داخل أطر الفحص وأدواته. وفي بعض السّياقات، توجد أشكالٍ مُتعدِّدة لمعايير المُعلِّمين، وتعتبر عمليّة تحقيق التّوافق بين تلك الأدوات والأطر خطوة أساسيّة في تطوير المعايير الوطنيّة. وبدون هذا التّوافق، سيكون هناك عنصر من اللاتباس داخل النّظام، بالإضافة إلى انعدام الاتّساق والتّقدّم، مما يسفر عن وجود حالة من عدم اليقين بخصوص ما هي التّوقّعات الأساسيّة للمُعلِّمين.

وعندما تكون معايير المُعلِّمين قد طُوِّرت لغرض مُعيَّن داخل النّظام التّعليميّ، يكون هناك أيضاً مخاطرة بأنَّ تلك المعايير قد تمثِّل وثائق الممارسات الحالية أو قد تكون محدودة من حيث التّركيز بناءً على غرضها. إنَّ المعايير الأكثر طموحاً، التي تتمتّع بالقدرة الكامنة على دفع التّغيير في النّظام، تُثرَى بالرؤية المُستقبليّة للتّعليم في الدّولة وما قد تعنيه تلك الرؤية للمُعلِّمين.

على سبيل المثال، عندما تُبرِز الرؤية الوطنيّة للتّعليم أهميّة المجتمع، يوجد توقّع ضمنيّ أنَّ المُعلِّمين سيدعمون ترابط المجتمع وانخراطه من خلال إظهار المهارات والقدرات المُرتبِطة بذلك المسعى. ولهذا السبب تتضمّن معايير المُعلِّمين في معظم الأحيان عبارات مُرتبِطة بالقِيَم والأخلاق والعدالة والإنصاف، التي تتجاوز ممارسات التّدريس في الصّفوف الدّراسيّة.

6 National Institute of Education [Maldives]. (2023). Maldives National Professional Standards for Teachers. Ministry of Education. https://gazette.gov.mv/gazette/6888

على سبيل المثال، تنص رؤية مصر 2030 – الأجندة الوطنيّة للتنمية المستدامة[7] على التخطيط للتّعليم أنّ «يضمن اكتساب قِيَم ومبادئ التّنمية المُستدامة لدى الطلّاب»، وهي تضع جدول أعمال طموح للتنميّة تدفعه جزئيّاً التّكنولوجيا والابتكار والتّحوّل الرّقميّ. وإلى جانب هذه الرؤية، عملت وزارة التربية والتعليم والتعليم الفني منذ عام 2020 على تطوير إطار شامل للتّنميّة المهنيّة[8] للمُعلِّمين، وذلك بدعم من مشروع التّعليم من أجل الغد (Teach for Tomorrow). ويحتوي الإطار النهائيّ على المعايير المهنيّة الأولى للمُعلِّمين في مصر، وهي تتضمَّن التّوقّعات المُرتبِطة باستخدام تكنولوجيا المعلومات والاتصالات، والمهارات الرّقميّة، وتطبيق مبادئ الاستدامة.

ومن ثم، يمكن أن تتأثَّر التّوقّعات الخاصّة بالمُعلِّمين كثيراً بالسّياق المحليّ والثّقافة وطموحات التّعليم المتوافقة مع الغرض الوطنيّ من التّعليم والاحتياجات المُستقبليّة المُتوقَّعة للمجتمعات. ومع ذلك، نحن نواجه تحديّات عالميّة تُثقِل من المتطلّبات التّعليميّة لجميع الدّول. وقد أسفر الأثر المُحتمل على مجتمعاتنا من الصّراعات، وتغيّر المناخ، والمهارات العالميّة والمشهد الوظيفيّ القائمين على التُكنولوجيا والآخذين في التّطوّر سريعاً عن تحوّلات كبيرة في كثير من الدّول من حيث توقّعاتها للمُعلِّمين.

على سبيل المثال، أبرزت جائحة كوفيد19- أهميّة المرونيّة، والقدرة على التّكيّف، والإبداع، والابتكار، وطريقة التفكير التي تُشجِّع النّموّ لدى المُعلِّمين، حيث كان عليهم التّكيّف سريعاً مع طرق العمل الجديدة باستخدام التّدريس عن بعد. وسرعان ما برز دمج التّكنولوجيا الرّقميّة وزيادة التّركيز على السّلامة الصّحيّة والصّحة النّفسيّة للطلّاب كأولويّتين للقوى العاملة في مجال التّدريس. وبعد الجائحة، تستمر تلك السّمات والسّلوكيّات والمهارات في التّأثير على النّقاشات حول المُعلِّمين ونماذج التّعلّم[9].

إنَّ الدور الذي يُؤدِّيه التّعليم في تمكين المجتمعات من التّغلّب على التّحديّات يعني أنَّه على الرّغم من التّأثير السّياقيّ للتّوقّعات الموضوعة للمُعلِّمين، لا تزال هنالك دروس مفيدة يجب تعلّمها من النّماذج الدّوليّة لمعايير المُعلِّمين. على سبيل المثال، كانت هناك، في الآونة الأخيرة، مشاريع لإنشاء أطر أوسع نطاقاً قابلة للتّطبيق عالميّاً أو إقليميّاً:

الإطار العالميّ لمعايير التّدريس المهنيّة[10]
الإطار الأفريقيّ لمعايير وقدرات مهنة التّدريس[11]
المعايير الإقليميّة للمُعلِّمين في دول المحيط الهادئ[12]

---

7 وزارة التخطيط والتنمية الاقتصادية [مصر]. (2023). الأجندة الوطنية للتنمية المستدامة: رؤية مصر 2030 المُحدَّثة. https://mped.gov.eg/Files/Egypt_Vision_2030_EnglishDigitalUse.pdf

8 Education Development Centre. (2024). USAID teach for tomorrow. https://www.edc.org/usaid-teach-tomorrow

9 Lee, J. & Kwon, K.H. (2023). Promoting sustainable learning in the post-pandemic era: Focused on the role of motivation, growth mindset, self-regulated learning, well-being, and smart device utilization. Sustainability, 15(17). https://doi.org/10.3390/su151713247

10 المنظمة الدّوليّة للتعليم ومنظمة اليونسكو. (2019، حُدِّثت في 2024). EI/UNESCO global framework of professional teaching standards. https://www.ei-ie.org/en/item/25734:global-framework-of-professional-teaching-standards

11 Nwokeocha, S. (2019). African framework of standards and competences for the teaching profession: The knowledge, skills and conduct expected of teachers and school leaders. الاتحاد الأفريقيّ. DOI:10.13140/RG.2.2.27462.14406

12 Pacific Community (SPC). (2023). Pacific regional standards for teachers.

ومع ذلك، توجد شواهد تشير إلى أنَّ قلة وعي صنّاع السّياسات بتلك الأطر ربما تحد من أثر تلك الأدوات المُحتملة في إثراء تطوير المعايير على المستوى الوطنيّ[13].

وفي حين ينبغي أن تكون المعايير طموحة، ويمكنها أن تضع المُعلّمين في موضع يسمح لهم بتناول التّحديّات العالميّة والوطنيّة والإقليميّة والمحليّة، إلا أنَّها تتشكَّل في المقام الأول بالاحتياجات العاجلة للنّظام والوضع الحالي لمهنة التّدريس. والمعايير المُفرطة في الطّموح، التي سيجد المُعلّمون صعوبة في تلبيتها في ظل الدّعم المتوفّر، لن تسفر عن تحسين مستوى المُعلّمين أو تقديم تعليم عالي الجودة لطلّابهم. وعلى عكس ما يتبادر إلى الذهن، قد تؤثِّر المعايير العالية سلباً على السّلامة الصّحيّة للمُعلّمين، وتدفع المُعلّمين إلى ترك المهنة، وتثير القلق من أنَّ صنّاع السّياسات وقادة الأنظمة لا يفهمون واقع التّدريس.

مدى تطوير التّوقّعات عبر التشاور وتمثيلها للفهم المُشترك لأفضل الممارسات

كيف تُطوَّر المعايير؟ كيف تُطوِّر جميع الأطراف المعنيّة فهماً مُشتركاً؟

إنَّ تطوير المعايير الملائمة التي تناسب احتياجات النّظام وتكون قابلة للتّحقيق تدفعه كيفيّة تطوير المعايير. وفي بعض مناطق الاختصاص، طوَّرت منظّمات أو وكالات فرديّة معايير المُعلّمين لغرض مُعيَّن، مثل إثراء تصميم مساقات تدريب المُعلّمين ما قبل الخدمة. وذلك يخاطر بوضع معايير غير مُرتبِطة بالواقع الذي يعيشه المُعلّمون أو تمثِّل مثالاً عالميّاً بدلاً من التّوقّعات الوطنيّة الواقعيّة. وفي المقابل، طُوِّرت معايير المُعلّمين في السّياقات الأخرى من خلال عمليّة شاملة تنطوي على إشراك الأطراف المعنيّة والتّشاور معها، مما يساعد في ترسيخ المعايير وتحسين مشاركة الأطراف المعنيّة في تلبيتها.

> في عام 2017، طوَّرت لجنة خدمات التّدريس في سيراليون أول معايير وطنيّة مهنيّة للمُعلّمين وقادة المدارس[14] من خلال عمليّة تشاوريّة للغاية تضمَّنت مجموعة كبيرة من الأطراف المعنيّة بالتّعليم. ومن ثم، تعتبر المعايير «ثمرة عمليّة شاملة للغاية سُمِعَت فيها آراء مجموعة كبيرة من المشاركين ووُثِّقت» (ص 5). وكان هذا النّهج التّشاوريّ، الذي أثرته أيضاً شواهد أفضل الممارسات من السّياقات المحليّة والوطنيّة والعالميّة، أحد المبادئ الرّئيسيّة في طريقة التصميم، حيث إنَّ المعايير النّاتجة تهدف إلى التّأثير على الممارسات عبر النّظام التّعليمي: «إنَّ الغرض الرّئيسيّ من المعايير المهنيّة للمُعلّمين وقادة المدارس في سيراليون هو أن تكون المعايير بمثابة نقطة مرجعيّة مُشتركة لجميع الأطراف المعنيّة في قطاع التّعليم... توفِّر المعايير لغة مُشتركة والمُتطلّبات المقبولة وطنيّاً للمُعلِّم... ومن ثم، يجب على جميع السلطات التي تدور أعمالها حول المُعلّمين وقادة المدارس أو ترتبط بذلك أن يعترفوا بالمعايير باعتبارها أهم نقطة مرجعيّة».

توجد مجموعة من الأطراف المعنيّة التي تعمل خارج مجال سياسات التّعليم، ويمكن لمُعتقداتها وتوقّعاتها أن تُؤثِّر تأثيراً كبيراً في كيف يُنظَرُ إلى المُعلّمين والتّدريس الجيّد في الواقع العمليّ. وتتراوح

13 International Institute for Capacity-Building in Africa. (2023). Where do West African countries strand on professional standards and competencies for teachers and school leaders?. منظمة اليونسكو. https://unesdoc.unesco.org/ark:/48223/pf0000388115

14 Sierra Leone Teaching Service Commission. (2017). Professional standards for teachers and school leaders in Sierra Leone.

تلـك الأطـراف المعنيّـة بيـن الباحثيـن التّربوييـن والعامليـن في المجـال الأكاديمـيّ وحتى أعضـاء المجتمـع المـدرسيّ، مثـل أوليـاء الأمـر وقـادة المجتمـع. ويمكـن للتّواصـل الفعّـال مـع تلـك الأطـراف المعنيّـة، والانخـراط والتّناقـش معهـا أثنـاء توثيـق التّوقّعـات الخاصّـة بالمُعلّميـن في الدّولـة، تعزيـز العمليّـة بشـكل كبيـر وزيـادة إمكانيّـة التّأثيـر علـى مسـتوى النّظـام بأكملـه. علـى سـبيل المثـال، يُعـزِّز إشـراك الأوسـاط الأكاديميّـة الأسـاليب التي ترتكـز علـى الشّـواهد لوضـع توقّعـات متوافقـة مـع أفضـل الممارسـات الحاليـة.

تراجـع البكالوريـا الدّوليّـة IB برامجهـا وتطوّرهـا بالشّـراكة مـع مجتمعهـا مـن خـلال الاسـتماع، والتّعـاون، والتّوصـل إلـى الإجمـاع في الـرأي، والإنشـاء التّعـاونيّ. ويخضـع كل برنامـج ومنهـج مـن برامـج ومناهـج البكالوريـا الدّوليّـة IB لمراجعـات مُنتظمـة للمسـاعدة في ضمـان تقديـم أفضـل تعليـم مُمكـن لطـلّاب البكالوريـا الدّوليّـة IB. ويشـترك في هـذه العمليّـة مُربّـون مـن ثقافـات وخلفيّـات كثيـرة ومختلفـة، ممـا يضمـن أنَّ المُعلّميـن المُمارسـين يُـؤدّون دوراً مهمـاً جـداً في تطويـر كل برنامـج. وهـذا أيضـاً يـعني أنَّ رؤيـة البكالوريـا الدّوليّـة IB تُشـحَذُ دائمـاً بالبحـوث، سـواء البحـوث التي تُجريهـا البكالوريـا الدّوليّـة IB أم بحـوث الهيئـات الأكاديميّـة المُعتبـرة الأخـرى[15]. علـى سـبيل المثـال، تتعـاون البكالوريـا الدّوليّـة IB مـع مـدارس عالـم البكالوريـا الدّوليّـة IB في تطويـر برنامـج الدبلومـا والبرنامـج المـهنيّ وتجديدهمـا للتّركيـز علـى مجموعـة أكبـر مـن المهـارات. وسـيؤثّر هـذا التّعـاون أيضـاً علـى كيـف تُقيِّـم البكالوريـا الدّوليّـة IB هذيـن البرنامجيـن ومتى تُقيِّمهمـا ومـاذا تُقيِّـم فيهمـا. وتتضمَّـن عمليّـة المراجعـة مشـاريع تجريبيّـة مُتعـدِّدة السّـنوات حيـث تعمـل البكالوريـا الدّوليّـة IB في إطـار شـراكة مباشـرة مـع المـدارس والمُربّيـن ومجتمـع البكالوريـا الدّوليّـة IB الأوسـع[16].

يمكـن لزيـادة الوضـوح عبـر المجتمـع (خصوصـاً لأوليـاء الأمـر) فيمـا يتعلَّـق بـدور المُعلّميـن أن تُعـزِّز العلاقـات مـا بيـن المُعلّميـن والمجتمـع ومـا بيـن المدرسـة والمجتمـع بشـكل كبيـر، وأن تُمكِّـن الأسـر مـن أداء دور في مسـاءلة المـدارس عـن جـودة التّعليـم المُقـدَّم.

ويجـب أن تتوافـق الطريقـة التي تُطـوَّر بهـا معاييـر المُعلّميـن، والوثائـق التي تُقـدِّم معاييـر المُعلّميـن صراحـةً أو ضمنيّـاً، مـع الـروح والقِيَـم والممارسـات التي يريـد النّظـام غرسـها في نظامـه التّعليمـيّ.

وأثنـاء التّطويـر، تتضمَّـن الأولويّـات ضمـان أنَّ المعاييـر مناسـبة وتمثِّـل تحسـيناً قابـلاً للتّحقيـق نحـو الطّمـوح بعيـد المـدى لكيـف يبـدو المُعلّـم الجيّـد. ويـعني ذلـك أنَّـه قـد تكـون هنـاك عـدّة جـولات مـن التّحسـين التّدريجـيّ لمعاييـر المُعلّميـن علـى مـدار سـنوات أو عقـود، بـدلاً مـن محاولـة واحـدة لتحسـين جـودة المُعلّميـن عـن طريـق مجموعـة واحـدة مـن المعاييـر الجديـدة. وسـيُؤدّي إشـراك الأطـراف المعنيّـة في هـذه الرحلـة إلـى دعـم الفهـم المُشـترك لتوقّعـات المُعلّميـن وكيـف يمكـن أن تتغيَّـر تلـك التّوقّعـات بمـرور الوقـت.

15 منظمة البكالوريا الدّوليّة (2019 .IB، حُدِّثت في 2020). ما هو تعليم البكالوريا الدّوليّة؟ https://resources.ibo.org/ib/works/edu_11162-58229?

16 منظمة البكالوريا الدّوليّة IB. (2023). The 16+ review. https://www.ibo.org/programmes/collaborative-review-of-the-dp-and-cp/

مدى تعزيز التّوقّعات من خلال العناصر الأخرى للنّظام التّعليميّ — المنهج الدّراسيّ، والتّقييم، والمواد

ما التّوقّعات التي تُفرَضُ على المُعلّمين بوثائق أخرى غير معايير المُعلّمين؟

لا توجد معايير المُعلّمين بمعزل، بحيث توجّهها الأطراف المعنيّة وحدها، بل هي جزء من مجموعة مُعقَّدة من التّعليمات، والإرشادات، والمُتطلّبات، والتّوصيّات التي يضعها النّظام وتُشكّل معاً توقّعات التّعليم. ويمكن أحياناً لجوانب النّظام تلك توجيه المُعلّمين، على الرّغم من أنَّ معايير المُعلّمين (حيثما وُجِدَت) تشمل أيضاً توقّعات صريحة تتطلّب أساليب مختلفة و/أو اتّخاذ القرارات بشكل مختلف.

وعلى وجه الخصوص، المناهج الدّراسيّة، والتّقييمات، وإرشاد المُعلّمين، والموارد التي يستخدمها المُعلّمون لتدريج التّعلّم يمكنها جميعاً التّأثير على – وفي بعض الحالات توجيه – المُعلّمين، مما يعني أنَّها تساهم في المعايير داخل النّظام أو تعمل كمؤشّرات لها.

وإن كان المنهج الدّراسيّ يُشدّد على المعرفة، بينما يُتوقَّع من المُعلّمين من خلال المعايير أن يطوّروا قدرات الطّلّاب، يمكن أن يخلق ذلك التّنافر التّوتّر. وإن كانت التّقييمات، سواء التّكوينيّة و/أو النّهائيّة، تُعزّز إحدى المُحصّلات المعرفيّة، وتُستَخدَم نتائج التقييمات تلك كجزء من تقدّم الطّلّاب خلال التّعليم، أو المُراقبة المدرسيّة، أو تقييمات أداء المُعلّمين، فمن الطّبيعيّ أن يُركّز التّدريس على تحقيق تلك النتائج بدلاً من تطوير القدرات. ويمكن أن يسفر ذلك عن أنَّ المُعلّمين «يُدرِّسون من أجل الاختبار»، و/أو يصبحون تلقينيين أكثر، و/أو يُقلّلون من التّعليم مُتعدِّد التّخصّصات، و/أو يُقلّلون من التّركيز على تطوير القدرات، ويُركّزون بدلاً من ذلك على تمكين مُتعلّميهم من تقديم أداء جيّد في التّقييمات[17]. وقد يزداد الأمر حدة إذا شدَّد أولياء الأمر على قيمة نتائج التّقييم، مما يضع مزيداً من الضّغط على المدارس والمُعلّمين.

وقد تُصبح تلك المُؤثّرات الواقعة على المُعلّمين مُلِحّة أكثر إذا حدث تغيير في توقّعات المُعلّمين. وبدون تناول جميع العوامل التي تساهم في وضع التّوقّعات، لا يُحتمل أن يتكيّف المُعلّمون مع التّوقّعات الجديدة ويُلبّونها، حيث إنَّ النّظام الأوسع لا يزال يُشدِّد على التّركيز السّابق. وتُلاحَظ في الأطر العالميّة في الوقت الحالي وجود تغيّرات في المكاسب التي يُعتَقَدُ أنّه من المهم أن يكتسبها الطّلّاب من تعليمهم. على سبيل المثال، التّغيّرات التي أُجرِيَت في إطار عمل العلوم لدراسة بيزا 2025 تعني وجود تركيز جديد على القدرات والهويّة إلى جانب المعرفة[18]. وسيتسرّب هذا التّغير في التّوقّعات إلى الأنظمة التّعليميّة الوطنيّة وسيؤثّر على توقّعات المُعلّمين.

على سبيل المثال، هنالك ضغط في كثير من الأنظمة التّعليميّة لتناول حالة الطّوارئ المناخيّة من خلال التّدريس بشكل أفضل لعلم المناخ، وآثار حالة الطّوارئ نفسها، والقدرات اللازمة لكي يعيش المُتعلّمون في عالم مُتغيِّر، مما يخفِّف من وطأة الأزمة إن لم يحلها بشكل مباشر. ويُبرَز إصلاحُ المناهج الدّراسيّة في معظم الأحيان باعتباره مهماً، مع التّركيز على إضافة محتوى جديد، أو تنقيح مواد دراسيّة مُنفرِدة،

17 Harlen, W. & Crick, R. (2002). A systematic review of the impact of summative assessment and tests on students› motivation for learning. Research Evidence in Education Library, 1. EPPI-Centre, Social Science Research Unit, Institute of Education.

18 منظمة التعاون الاقتصادي والتنمية. (2023). إطار عمل العلوم لدراسة بيزا 2025 (مسودة).

مثـل العلـوم، أو دمـج أسـلوب تعليـم قائـم علـى المواضيـع. ويسـتند ذلـك إلـى الافتـراض المُتمثِّـل في أنَّ التّقييمـات المُرتبِطـة سـتُنقَّح أيضـاً لتتوافـق مـع التّوقّعـات الجديـدة للمناهج الدّراسـيّة.

ومـع ذلـك، يُـؤدِّي ذلـك بمـرور الوقـت إلـى منهـج دراسيّ ثقيـل يحـاول فعـل الكثيـر مـن الأشـياء في الوقـت المتـاح. ويفـرض ذلـك توقّعـات عاليـة علـى المُعلِّميـن، ممـا يجبرهـم علـى اتّخـاذ اختيـارات، حتى لـو كانـت تلـك الاختيـارات تتعـارض مـع التّوقّعـات والمعاييـر التي مـن المُفتـرض أن يلبّوهـا. إنَّ وقـت التّدريـس المُتاح خـلال السّـنة الدّراسـيّة محـدود في ظـل نمـاذج التّعليـم الحاليـة، ومـن غيـر المُسـتدام إضافـة مزيـد مـن المحتـوى في المنهـج الـدّراسيّ اسـتجابةً لمُتطلّبـات التّعليـم المُتغيِّـرة.

وعندمـا يكـون المنهـج الـدّراسيّ ثقيـلاً، يمكـن أن يشـعر المُعلِّمـون بالانغمـار. وقـد تكـون لديهـم مخـاوف حيـال وجـود كثيـر مـن المحتـوى يجـب عليهـم تدريسـه، مـع عـدم تسـاهل النّظـام مـع إغفـال أي شيء أو مـع تدريسـه بشـكل سـطحيّ بسـبب ضيـق الوقـت. ويمكـن أن يُـؤدِّي ذلـك إلـى ممارسـات تُركِّـز علـى تدريـس أكبـر قـدر ممكـن مـن المحتـوى في الوقـت المتـاح بأقـل مسـتوى مـن التّعمّـق[19]. وستسـفر أيضـاً إضافـة مزيـد مـن المحتـوى إلـى المنهـج الـدّراسيّ عـن تقليـل الوقـت الـذي يسـتطيع المُعلِّمـون تخصيصـه للمهـارات الأساسـيّة وتطويـر القـدرات، والمهـارات، والمواقـف، والقِيَـم، والأخـلاق، وهـي مـا تعطيهـا الـدّول الأولويّـة علـى نحـو مُتزايـد كجـزء مـن إعـداد طـلّاب اليـوم للعيـش في عالـم يكتنفـه مزيـد مـن عـدم اليقيـن.

هل يوجد توافق بين توقّعات المُعلِّمين والتّوقّعات التي يُحدِّدها المنهج الدّراسيّ والتّقييم ومواد المُعلِّمين؟

لدعـم التّغييـر طويـل الأمـد في تركيـز التّعليـم، يجـب النّظـر في إعـادة تصـوّر المناهـج الدّراسـيّة والتّقييمـات، مـع تعزيـز الـدّور المُتوقَّـع للمُعلِّميـن. ويمكـن أن يشـمل ذلـك تغييـر اتّجـاه المنهـج الـوطنيّ نحـو إطـار أوسـع نطاقـاً مـع توقّعـات الحـدّ الأدنى مـن المحتـوى. وسـيوفِّر ذلـك مسـاحة أكبـر داخـل المنهج الـدّراسيّ ليـلبّي المُعلِّمـون التّوقّعـات، وخصوصـاً فيمـا يتعلَّـق بالأسـاليب التربويّـة المطلوبـة، مثـل التّعلّـم القائـم علـى البحـث والتّسـاؤل، وتطويـر القـدرات. وسـيمكِّن ذلـك أيضـاً الحكومـات المحليّـة، و/أو المناطـق التّعليميّـة (أو مـا يعادلهـا)، و/أو مجموعـات المـدارس، و/أو المـدارس الفرديّـة مـن إنشـاء منهجهـا المحلـيّ الـذي يُـلبّي مُتطلّبـات الإطـار الـوطنيّ، وفي الوقـت ذاتـه يناسـب الاحتياجـات المحليّـة. ومـن شـأن هـذا الأسـلوب تعزيـز توقّعـات المُعلِّميـن باعتبارهـم مُمارسـين خبـراء يُطبِّقـون الحصافـة المهنيّـة.

تُوفِّـر برامـج البكالوريـا الدّوليّـة IB الأربعـة إطـاراً صلبـاً ومُتّسـقاً، والمرونـة اللازمـة لتكييـف تعليـم الطـلّاب وفقـاً لثقافتهـم وسـياقهم. وتـدور كثيـر مـن توقّعـات البكالوريـا الدّوليّـة IB حـول أسـاليب التّعلّم وأسـاليب التّعليـم، مثـل التّعليـم من خـلال السّـياق، وتطويـر الاسـتيعاب المـبني علـى المفاهيـم، والتّعلّـم القائم على البحـث والتّسـاؤل[20]. علـى سـبيل المثـال، إطـار منهج برنامـج السـنوات المتوسّـطة الـذي تُقدِّمـه البكالوريا الدّوليّـة IB مُصمَّـم لتوفيـر مرونـة في تلبيـة المُتطلّبـات الوطنيّـة واحتياجات تعلّـم الطلّاب، مـع ضمان تلبية توقّعـات البكالوريـا الدّوليّة IB.

19 Majoni, C. (2017). Curriculum overload and its impact on teacher effectiveness in primary schools. European Journal of Education Studies, 3(3). https://doi.org/10.5281/zenodo.290597

20 منظمة البكالوريا الدّوليّة (IB. (2023. منهج برنامج السنوات المتوسّطة. https://www.ibo.org/programmes/middle-years-programme/curriculum/

ويمكن أن يشمل ذلك أيضاً النّظر في نماذج تقييم بديلة للتّقييمات النّهائيّة القياسيّة في نهاية السّنة الدّراسيّة. ويُمكن استخدام نماذج التّقييم، مثل ملاحظات الأقران (مُعلِّم إلى مُعلِّم) ومردود آرائهم ومقترحاتهم، وممارسات التّقييم التّكوينيّ التي تهدف إلى إثراء تقييمات المُعلِّمين، والتّعلّم القائم على المشروعات، والتّقييمات الرّقميّة، حيثما تدعم تلك النماذج الرّوح الجماعيّة، والنُهج التّربويّة، ومُتطلّبات المنهج الدّراسيّ. وقد يختلف تماماً أفضل نموذج يمكن استخدامه لتقييم القدرات عن نماذج التّقييم التّاريخيّة التي أُنشِئت لتقييم الاحتفاظ بالمعرفة وفهمها.

وبالإضافة إلى مُتطلّبات المنهج الدّراسيّ والتّقييم، والإرشاد، يستخدم المُعلِّمون مجموعة من المواد لإثراء ممارسات التّدريس (الإرشاد) أو لتدريج التّعلّم داخل الصّف الدّراسيّ (الموارد). وتُحدِّد تلك المواد التّوقّعات الخاصّة بما ينبغي أن يُركِّز عليه التّعليم، وهو ما يمكن أن يدفع سلوك المُعلِّمين ويُؤثِّر على ممارساتهم. ومن ثم، من المهم تحقيق التّوافق بين تصميم المواد ومحتواها وما هو مُتوقَّع من المُعلِّمين.

على سبيل المثال، إن كان هناك توقّع بأنَّ المُعلِّمين يستخدمون التّقييم لأساليب التّعلّم، يجب أن تدعم المواد ذلك. وإن لم تفعل المواد ذلك، فقد يتبع المّعلِّمون، وخصوصاً المّعلِّمين غير المُؤهّلين أو عديمي الخبرة، المواد ولا يستخدمون التّقييم للتّعلّم، وهو ما يتعارض مع توقّعات النّظام الأوسع.

ويمكن للموارد التي يستخدمها المُعلِّمون في الصّف الدّراسيّ لدعم التّعلّم والتّعليم – مثل أوراق العمل والكتب الدّراسيّة – أن تكون مُؤثِّرة، وتوفِّر كثيراً من الوقت للمُعلِّمين، مما يسمح لهم بالتّركيز على التّخطيط للدروس والممارسات التّربويّة التي يريدون استخدامها حول الموارد.

ومع ذلك، إن كانت الموارد المُقدَّمة إلى المُعلِّمين أو الصادرة عنهم رديئة الجودة، أو تدعم ممارسات غير فعّالة، أو مُصمَّمة لتُستَخدَم كمورد تعليميّ تلقينيّ وليس كوسيلة تدريج للتّعلّم، فقد تُقيِّد المُعلِّمين وتُؤدّي إلى تردّي جودة التّعلّم والتّعليم. ومن ثم، من المهم أن تكون الموارد التي يستخدمها المُعلِّمون في الصّف الدّراسيّ مُبتكرة، ومُصمَّمة بعناية، وتدعم الممارسات الفعّالة[21]. وفي الواقع، تُصبِح الموارد التي يستخدمها المُعلِّمون شكلاً من أشكال التّنمية المهنيّة بالإضافة إلى كونها وسيلة تعلّم في الصّفوف الدّراسيّة.

وبمرور الوقت، سيُصبِح المُعلِّمون الواثقون في ممارساتهم انتقائيين في استخدام الموارد، حيث سيستعملون حصافتهم المهنيّة فيما يتعلَّق بأفضل موارد يُمكن استخدامها لتحقيق أكبر أثر في موقف صفيّ ما.

وهنالك حاجة وراء الإرشاد والموارد لأن تكون جميع الموارد ذات صلة بالمُعلِّمين والمُتعلِّمين والواقع الذي يعيشونه. ويشمل ذلك أن تستطيع الفتيات رؤية نماذج من الفتيات والنّساء في الموارد، بطرق متوازنة ومناسبة وطموحة. إنَّ وضع المواد في سياق لضمان ارتباطها بالمُعلِّمين والمُتعلِّمين يُعزِّز الانخراط مع التّعلّم. وسيستطيع المُعلِّمون ذوو الجودة العالية استخدام المواد العامّة، مثل أوراق العمل الجاهزة، وتكييفها لطلّابهم.

21 Oates, T. (2014). Why textbooks count. Cambridge Assessment.

إنَّ المناهـج الدّراسـيّة والتّقييمـات والمـواد التي يسـتخدمها المُعلِّمـون تكـون في معظـم الأحيـان ضروريّـة جـداً في توجيـه الممارسـات أكثـر مـن المعاييـر الصريحـة، وذلـك لأنَّ تدابيـر المسـاءلة في النّظـام تكـون مُوَّجهـة نحوهـا في معظـم الأحيـان. علـى سـبيل المثـال، كـون نتائـج التّقييـم مقيـاس للنّجـاح التّعليمـيّ و/أو الأنظمـة التي تراقـب تغطيّـة المناهـج الدّراسـيّة.

مدى تعزيزها من خلال المساءلة التّعليميّة

كيف يُراقَبُ التّعليم — والمُعلِّمون — وكيف يُقيَّمون؟

توجـد في جميـع الأنظمـة آليّـات مُطبَّقـة لمراقبـة فعاليّـة التّعليـم وتقييمهـا. وتشـمل تلـك الآليّـات، علـى سـبيل المثـال لا الحصـر، مـردود الآراء والمقترحـات مـن المُعلِّميـن مـن خـلال التّشـاور والانخـراط مـع القـوى العاملـة، وإقامـة الشّـراكات مـع الأوسـاط الأكاديميّـة و/أو الـوكالات الدّوليّة لإجـراء البحـوث والتعمّق في فعاليّـة التّعلِّـم لدفـع التّغييـر المدعـوم بالشّـواهد، واسـتخدام نتائـج التّقييـم كمؤشِّـر لجـودة التّعليـم[22]، والفحـص الشّـامل للمـدارس اسـتناداً إلـى إطـارٍ مـا. وتوجـد أيضـاً آليّـات علـى مسـتوى المـدراس لقـادة المـدارس الـذي يعملـون كقـادة تربويّيـن لمراقبـة تحسـين المُعلِّميـن ودعمـه.

تُغيِّـر البُنى التحتيّـة الرقميّـة الآخـذة في التّحسّـن كيـف نراقـب ونقيِّـم التّعليـم، بمـا في ذلـك المُعلِّميـن. وقد أصبـح التّقييـم الآنيّ قابـلاً للتّطبيـق أكثـر مـن أي وقـتٍ مضى، وينطـوي ذلـك علـى مخاطـر وفوائـد في الوقـت نفسـه. وفي حيـن أنَّـه يمكـن للتّقييـم الآنيّ تقديـم مـردود آراء ومقترحـات إلـى المُعلِّميـن وحـث التأمّـل في الممارسـات والدّعـم المُسـتهدف المناسـب في حينـه، إلا أنَّـه أيضـاً قـد يضـع المُعلِّميـن داخـل ثقافـة مُراقبة تُقـوِّض حصافتهـم المهنيّـة وتؤثِّـر سـلباً علـى السّـلامة الصّحيّة.

توجـد لجميـع الآليّـات مُحـرِّكات مختلفـة. علـى سـبيل المثـال، سـيُركِّز التّقييـم علـى نتائـج الطـلّاب التّعليميّـة القابلـة للقيـاس، ويمكـن توجيهـه نحو تعمّق واتسـاع المنهـج الـدّراسيّ وما يُعطَـى الأولويّـة في المنهـج — يتمثّل الخطـر في أنَّـه إذا لـم يكـن أحـد جوانـب التعليـم موجـوداً في التّقييـم، فقـد يفتقـر ذلـك الجانـب إلـى المُراقبـة ويصبـح ذا أولويّـة مُنخفِضـة. وبالإضافـة إلـى ذلـك، ستسـتخدم عمليـات فحص المـدارس أطـراً وسـتنطوي على ملاحظـة المُعلِّميـن، وذلـك لتحديـد مـدى فعاليّـة التّعلّـم والتّعليـم في المـدارس الفرديّـة و/أو عبـر النّظام.

كيف تُؤثِّر المساءلة في النّظام التّعليميّ على المُعلِّمين؟

لـكل آليّـة مـن الآليّـات المختلفـة تأثيـرات مختلفـة علـى الاختيـارات التي يتّخذهـا المُعلِّمـون[23]. ونتيجـةً لذلـك، تُشـير الآليّـات المُسـتخدمة في النّظـام إلـى التّوقّعـات مـن المُعلِّميـن، ويمكـن لتلـك التّوقّعـات تمكين المُعلِّميـن ودعمهـم عندمـا تكـون متوافقـة مـع النّظـام الأوسـع.

22 منظمة التعاون الاقتصادي والتنمية. (2023). Education GPS. https://gpseducation.oecd.org/revieweducationpolicies/#!node=41704&filter=all

23 Manes-Bonnisseau, C. . (2018). The impact of inspection: conclusions of SICI's reflections in 2018. The Standing International Conference of Inspectorates. https://www.sici-inspectorates.eu/getattachment/bcb9cce3-bd59-4ca7-b4ee-0e74d4136d13/Impact-of-Inspection-Chantal-Manes.pdf;.jpg;.aspx

ومـع ذلـك، في حالـة وجـود عـدم توافـق، يمكـن للمُراقبـة والتّقييـم إفسـاد التّعلّـم والتّعليـم. علـى سـبيل المثـال، عندمـا تُركِّـز المُراقبـة والتّقييـم بشـكل كبيـر علـى تغطيّـة المناهـج الدّراسـيّة و/أو نتائـج التّقييـم، يكـون هنـاك ضغـط داخـل النّظـام، وبالتّالـي علـى المُعلّميـن، لتدريـس المنهـج بأكملـه بطريقـة مُحـدَّدة. ويُقلِّـل ذلـك مـن اسـتقلاليتهم، لأنَّهـم لا يسـتطيعون تطبيـق حصافتهـم المهنيّـة، ويُـؤدّي إلـى زيـادة في أعبـاء العمـل وانخفـاض في السّـلامة الصّحيّـة.

إذا كانـت المُراقبـة والتّقييـم تُركِّـزان علـى تطويـر المُعلّميـن – مثـل كيفيّـة تخطيـط المُعلّميـن لدروسـهم وتكييفهـا لتراعـي احتياجـات التّعلّـم (مـن خـلال التّقييـم المُسـتمر للتّعلّـم)، أو كيفيّـة دعـم قـادة المـدارس للتّعلّـم والتّعليـم الفعّاليـن، أو السّـلامة الصّحيّـة للمُعلّميـن والإنصـاف – فسـيخلق ذلـك ثقافـة مختلفـة جداً قـد تكـون داعمـة أكثـر لتمكيـن التّدريـس الجيّـد[24].

ومـن ثـم، تحتـاج الأنظمـة إلـى النّظـر بعنايـة في كيفيّـة مراقبتهـا للتّعليـم وتقييمـه، والأثـر الـذي يمكـن أن يُحدِثـه ذلـك في المُعلّميـن، ودفـع السّـلوكيّات التي تتوافـق مـع التّوقّعـات. وعنـد النّظـر في هـذه المُراقبـة والتّقييـم لتوفيـر المسـاءلة، ينبغـي مقاومـة الأطـر المفروضـة وإنشـاء الأطـر، بـدلاً مـن ذلـك، مـن خـلال التّعـاون مـع المُعلّميـن لتمكيـن الابتـكار وتحفيـز المُعلّميـن للتّحسـن.

24 /Douse, M. (2024). The Evolution of School Inspection. NORRAG. https://www.norrag.org/the-evolution-of-school-inspection

التطوّرات المُستقبلية المُمكنة

اعتمـاداً علـى العمـل الحالـي في النّظـام والعوامـل الخاصّـة بـكل بلـد، قـد تكـون بعـض، أو كل، الخيـارات التّاليـة للتّطويـر في هـذا المجـال المواضيعـيّ قابلـة للتّطبيـق.

1. إنشاء معايير مُوجَّهة نحو المُستقبل للمُعلِّمين

هنـاك إمكانيّـة كبيـرة لتحسـين جـودة التّدريـس مـن خـلال التّطويـر التّشـاوريّ لمعاييـر مُوجَّهـة نحـو المُسـتقبل للمُعلِّميـن تُثريهـا أفضـل الممارسـات الحاليـة، والرؤيـة المُسـتقبليّة للتّعليـم في الدّولـة، ومجموعـة كبيـرة مـن الشّـواهد علـى الاحتياجـات المجتمعيّـة المُسـتقبليّة، مـن حيـث المهـارات والمواقـف والقِيَـم التي يُمكـن تطويرهـا مـن خـلال التّعليـم. وإذا كانـت المعاييـر موجـودة بالفعـل، فـإنَّ الوتيـرة السّـريعة للتّغييـر في العالـم مـن حولنـا تـعني أنَّ هنـاك حاجـة مُتزايـدة إلـى ضمـان بقـاء المعاييـر مُوجَّهـة نحـو المُسـتقبل، وذلـك لتمكيـن المُعلِّميـن مـن الاسـتمرار في توفيـر تدريـس سـيُجهِّز المُتعلِّميـن للازدهـار في مشـهد مُسـتقبليّ مُبهـم.

2. تحويل المُراقبة والتّقييم نحو تطوير المُعلِّمين

ينبغـي أن تركِّـز عمليـات فحـص المـدارس (أو مـا يعـادل تلـك العمليّـات) علـى كونهـا تنمويّـة، ممـا سـيُحوّل النّظـام مـن الحكـم علـى المُعلِّميـن اسـتناداً إلـى الإطـار، وهـو مـا ينبغـي أن يتوافـق توافقـاً وثيقـاً مـع التوقّعـات والمعاييـر، تجـاه دعـم المعلِّميـن في تلبيـة التّوقّعـات وفي أن يكونـوا جـزءاً مـن عمليّـة التّطويـر المُسـتمرة. وسـتتحوَّل عمليّـات الفحـص مـن تحديـد درجـات المـدارس التي تنجـح أو تفشـل في تلبيـة التّوقّعـات، إلـى كونهـا زيـارات مُعـاد صياغتهـا لتحسـين المـدارس والتّدريـس.

3. وضع معايير لإصدار الإرشاد والموارد

يجـب أن يكـون لمـن ينشـئِون الإرشـاد والمـوارد معاييـر مكتوبـة لمـا يجـب إدراجـه أو اسـتبعاده أثنـاء التّأليـف والتّحريـر والإنتـاج النّهـائيّ. ويمكـن أن تُسـتَخدَم تلـك المعاييـر مـن جانـب الفـرق المركزيّـة التي تُديـر إنتـاج الإرشـاد والمـوارد، أو المـدارس والمُعلِّميـن مباشـرةً، أو النّاشـرين المُسـتقلين. وسيحسِّـن وجـودُ المعاييـر مـن جـودة الإرشـاد والمـوارد، وسـيدعم تلبيـة التّوقّعـات بفعاليّـة.

4. إنشاء مركز ابتكار يقوده المُعلِّمون

يمكـن إنشـاء مركـز ابتـكار للمُعلِّميـن ليكـون بمثابـة منصّـة لمشـاركة الممارسـات والإرشـاد والمـوارد، ممـا يُـنشئ مجتمـع ممارسـة. ويمكـن أيضـاً للمركـز التّنسـيق مـع قطـاع التّعليـم العالـيّ ودعـم المُعلِّميـن في الانخـراط في البحـوث العمليّـة. ويمكـن أن تكـون هنـاك صحيفـة مهنيّـة كجـزء مـن الطّريقـة التي يدعـم مـن خلالهـا مركـز الابتـكار مشـاركة الممارسـات التّربويّـة ونتائـج البحـوث العمليّـة التي يشـاركها المجتمـع. وينبغـي أن يقـود المُعلِّمـون مركـز الابتـكار ويديرونـه لكي يحافظـوا علـى مـدى صلتـه، وأصالتـه، وقيمتـه.

5. إعادة تصوّر المناهج الدّراسيّة والتّقييمات

لكي يتحوَّل التّعليم إلى كونه جزء من الحل للتّحديّات التي تواجهها الدّول، يجب إعادة تصوّر المناهج الدّراسيّة والتّقييمات. وهناك حاجة إلى إجراء مُحادثات وطنيّة حول ما ينبغي تدريسه في ظل الوقت والموارد المتاحة، وكيف ينبغي تدريس المحتوى، وما إن كان نموذج التّعليم المُستخدم في الوقت الحالي أفضل نموذج يناسب توقّعات الدّولة، وخصوصاً ما إن كانت المناهج الدّراسيّة والتّقييمات تدعم تطوير القدرات وتجهِّز الطلّاب لعالم مُتغيّر، بما في ذلك حالة الطّوارئ المناخيّة وكونهم أعضاءً في مجتمع رقميّ عالميّ. وينبغي بعد ذلك أن تُثرِي القرارات المُتعلّقة بالمناهج الدّراسيّة والتّقييمات بشكل مباشر التّوقّعات والمعايير الخاصّة بالمُعلّمين.

المجال المواضيعيّ 2: تطوير المُعلّمين والتّخطيط الإستراتيجيّ

هل يدخل العدد المناسب من الأشخاص مهنة التّعليم بالمهارات والخبرة المناسبة؟
هل لديكم هياكل مُوجودة ومُطبَّقة لتمكين الأشخاص من التّقدّم في النّظام، بحيث تضمنون وجود أشخاص يتمتّعون بالمهارات المناسبة في الأدوار بالمدارس وخارجها؟

تُواجه الدوّل المختلفة تحديّات مختلفة في جذب وتطوير والإبقاء على مُمتهني التّربية والتّعليم الذين يحتاجونهم لضمان تقديم التّعلّم والتّعليم الجيّدين. وتتمثَّل التّحديّات التي تواجهها بعض الدّول، فيما يتعلَّق بالمُعلّمين، في أعدادهم الكليّة – حيث تعاني بعض الدّول من نقص حاد في عدد المُعلّمين في جميع المواد الدّراسيّة، بينما تعاني بعض الدّول الأخرى من نقص في عدد المُعلّمين في المواد الفنيّة بوجه خاص، مثل العلوم والرّياضيّات. وفي بعض الحالات، يرتبط ذلك بمشكلات تتعلَّق بتوظيف المُعلّمين، وتوجد في بعض الحالات الأخرى تحديّات تواجه الإبقاء على المُعلّمين داخل النّظام.

ومن المُتوقَّع بشكل عام أنَّه ستكون هناك حاجة إلى 44 مليون معلِّم على مستوى العالم بحلول عام 2030 – حيث سيحتاج منهم التّعليم الثانويّ 31 مليون مُعلِّم، وسيحتاج التّعليم الابتدائيّ 13 مليون مُعلِّم[25].

ولمعالجة النّقص الموجود في النّظام، وتحقيق الهدف الدّوليّ المُتعلّق بالتحاق جميع الطلّاب بالتّعليم الابتدائيّ والتّعليم الثّانويّ، هناك توجّه بتزايد عدد الأشخاص غير المُعتمدين وغير المُؤهّلين الذين يجري توظيفهم في المهنة في بعض الدّول. وقد انخفضت نسبة مُعلّمي المرحلة الابتدائيّة الذين يحملون مؤهلاً تعليميّاً في جنوب الصحراء الأفريقيّة من 75% في عام 2010 إلى 69% في عام 2023.

يُبرِزُ التّقرير العالميّ عن المُعلّمين لسنة 2024 الذي أعدّه فريق العمل الدّوليّ الخاص المعني بالمُعلّمين أنَّه «عندما يكون المُعلّمون غير مُؤهّلين بالقدر الكافي، من المُرجّح أن يُحدَّد عملهم ويُراقَب، حيث سيُفترَض أنَّهم يفتقرون إلى القدرة المهنيّة لتطبيق الحصافة التُربويّة السليمة بناءً على التّدريب والخبرة». وهذا بدوره يُقلِّل من قيمة المهنة، وقد يساهم ذلك أكثر في منع الأشخاص

25 فريق العمل الدولي الخاص المعني بالمُعلّمين في إطار التعليم حتى عام 2030 ومنظمة اليونسكو. (2024). Global report on teachers: Addressing teacher shortages and transforming the profession. https://unesdoc.unesco.org/ark:/48223/pf0000388832

مـن النّظـر في التّدريـس باعتبـاره خيـار مـهنيّ سـليم، ممـا يفاقـم النّقـص في عـدد المُعلّميـن أكثـر ويتطلّـب توظيـف مزيـد مـن الأشـخاص غيـر المُعتمديـن أو غيـر المُؤهّليـن. وعلـى الرغـم مـن هـذا الوضـع، إذا عمـل النّظـام علـى دعـم هـؤلاء المُعلّميـن بفعاليّـة، بحيـث يُحـوّل المُعلّميـن غيـر مُؤهّليـن بالقـدر الـكافي إلـى مهنيّيـن مُعتَـرف بهـم يتمتّعـون بمهـارات عاليـة، فلـن يظـل حاجـز دخـول المهنـة مُنخفِضـاً فحسـب، وهـو مـا يعـد مهمـاً جـداً في كثيـر مـن الـدّول التي تعـاني مـن نقـص في عـدد المُعلّميـن، بـل سـيُنظَر أيضـاً إلـى المهنـة كخيـار مـهنيّ جـذّاب وقيِّـم وطويـل الأمـد.

بمجـرد أن يدخـل المُعلّمـون في النّظـام، يمكـن لتناقـص المُعلّميـن أن يصبـح مشـكلة مُسـتمرة. هنـاك حاجة لنحـو 44 مليـون مُعلّـم إضـافيّ علـى مسـتوى العالـم، ويُفتـرض أنّ 58% منهـم (أكثـر مـن 25 مليـون) سـيحلون محـل المُعلّميـن الذيـن يتركـون المهنـة. وعندمـا يتـرك المُعلّـم النّظـام، فإنّـه يأخـذ خبرتـه وتطـوّره ومهاراته معـه، بينمـا يحتـاج المُعلّـم الجديـد الـذي يحـل محلـه الاسـتثمار لكي يبلـغ مسـتوى المهـارات المكافئ.

لذلـك، يُعتبـر إبقاء المُعلّميـن في المهنة مهمـاً جـداً، وخصوصـاً في بعـض الدّول التي تُقـدِّر مدّة الخدمـة في التّرقيات الوظيفيّـة. وإذا كانـت معـدّلات تناقص المُعلّمين مرتفعة، فسـتقلّل مـن عدد قـادة المدارس المُسـتقبليين وأدوار الدّعـم في المسـتوى المتوسّـط في النّظـام. أما النّظـر في المسـارات الوظيفيّة – وفـرص التّنمية لدخـول المُعلّمين تلـك المسـارات، التي تتجـاوز الصّـف الـدّراسيّ أو تُمكّـن المُعلّميـن الذيـن يُظهِـرون المهـارات والقـدرات اللازمـة ليبرعـوا كقـادة، بصـرف النّظـر عـن مـدّة الخدمـة – فقـد يُسـفر عـن تشـجيع مزيد مـن المُعلّميـن على البقـاء في النّظـام ويحـد مـن خطـر وجود عـدد محـدود مـن المُرشَّحين لـلأدوار القياديّة الرّئيسـيّة.

تسـاهم الإحصائيّـات العمرانيّـة للقـوى العاملـة في معـدّلات تناقـص المُعلّميـن ونظـرة الأشـخاص إلـى التّدريـس، ففـي بعـض الـدّول، تقـل أعمـار القـوى العاملـة في مجـال التّدريـس عـن المتوسّـط العالمـيّ، بينمـا تتجـاوزه في بعـض الـدوّل الأخـرى. ويُشـكّل الوضعـان تحديّـات. فالقـوى العاملـة المُتقدِّمـة في السّـن تـعني حـدوث أزمـة في عـدد المُعلّميـن في المُسـتقبل، بينمـا قـد تتطلّـب القـوى العاملـة الأصغـر سـناً مزيـداً مـن الدّعـم وقـد تفتقـر إلـى الإرشـاد مـن المُربّيـن الأكثـر خبـرة. علـى سـبيل المثـال، ذكـر المسـح الدّولـيّ للتّدريـس والتّعلـم (TALIS) لسـنة 2018 أنّ متوسّـط أعمـار القـوى العاملـة في مجـال التّدريـس في تركيـا كان الأقـل بيـن دول منظمـة التعـاون الاقتصـادي والتنميـة، وتمتّعـت الدّولـة بثـاني أكبـر مجموعـة مـن المُعلّميـن الذيـن تقـل أعمارهـم عـن 30 عامـاً[26]. ولهـذا الأمـر انعكاسـات علـى تخطيـط القـوى العاملـة، والدّعـم، والتّنميـة تختلـف عـن الـدّول التي بهـا قـوى عاملـة في مجـال التّدريـس أكبـر سـناً. وبالإضافـة إلـى ذلـك، سـتكون هنـاك اختلافـات ديموغرافيّـة في القـوى العاملـة للدّولة، مثـل الانقسـامات الحضريّـة الرّيفيّة، وتـوازن النّـوع الاجتماعـيّ بشـكل عـام وحسـب المرحلـة التّعليميّـة، والاختلافـات حسـب العوامـل المحليّـة.

إنّ جميـع هـذه التّحديّـات، وأكثـر، مُحـدَّدة السّـياق – علـى سـبيل المثـال، تتوسّـع القـوى العاملـة في مجـال التّدريـس في غامبيـا ونيجيريـا بمعـدّل أسـرع مـن الأهـداف المُخطَّطـة لعـام 2030، بينمـا تحتـاج أعـداد مُعلّمـي المرحلـة الابتدائيّـة في بينيـن، وتشـاد، وغينيـا، ومالـي، والنيجـر أن تزيـد بنسـبة تتجـاوز 10% سـنويّاً لتحقيـق أهـداف 2030[27].

---

26 منظمة التعاون الاقتصادي والتنمية. (2019). TALIS 2018 results (volume I): Teachers and school leaders as lifelong learners. https://doi.org/10.1787/1d0bc92a-en

27 فريق العمل الدولي الخاص المعني بالمُعلّمين في إطار التعليم حتى عام 2030 ومنظمة اليونسكو. (2024). Global report on teachers: Addressing teacher shortages and transforming the profession. https://unesdoc.unesco.org/ark:/48223/pf0000388832

وفي السّياقات الأخرى، تطرح الجغرافيا مشاكل إضافيّة تتجاوز الأعداد وحدها. على سبيل المثال، توجد في بعض السّياقات تحدّيات تتعلّق بتوزيع المُعلّمين وتساهم في وجود تباين تام في جودة التّعليم بين المدارس الحضريّة والريفيّة.

ويتطلّب تناول تلك الأنواع من التّحدّيات تخطيطاً إستراتيجيّاً تثريه البيانات والشّواهد في كل دولة.

هنالك تباين كبير في طبيعة التّحدّيات القائمة في السّياقات المختلفة — هل توجد عوامل مُشتركة مكّنت بعض الدّول من إحراز تقدّم في تناول التّحديات التي يطرحها سياقها المُحدَّد؟

وضع البيانات في صميم التّخطيط الإستراتيجيّ للقوى العاملة في مجال التّدريس

كم عدد المُعلّمين المطلوبين في السّنة الدّراسيّة التّالية؟
كم عدد المُعلّمين الذين يُتوقّع دخولهم النّظام السّنة التّالية؟

ترتبط فعاليّة إدارة القوى العاملة في أيّ قطاع بجودة البيانات المتاحة لتمكين من يديرون القوى العاملة من اتّخاذ القرارات المناسبة في الوقت المناسب.

وفي قطاع التّعليم، سيدعم فهم أعداد القوى العاملة التّاريخيّة والحالية وتفاصيلها الديموغرافيّة اتّخاذَ القرارات بشأن تلبية الطّموحات للقوى العاملة في المُستقبل.

ويمكن أن تشمل البيانات ما يلي، على سبيل المثال لا الحصر:

- المعلومات الديموغرافيّة للمُعلّمين (السّن، والنّوع الاجتماعيّ، ومدّة الخدمة، والعِرق، والبلد الأصلي، والمؤهّلات)
- تناقص/استبقاء المُعلّمين
- الأعداد التي تنضم إلى القوى العاملة في مجال التّدريس (في المسارات الفرديّة وعبر جميع المسارات)
- المعلومات النّوعيّة عن ممارسات المُعلّمين، مثل الملاحظات، ومردود الآراء والمقترحات، ونتائج الأداء، ونتائج تقييمات الطلّاب

نسبة المُعلّمين (2022)		
الدّولة	التّعليم الابتدائيّ	التّعليم الثّانويّ
أذربيجان	6	23
ماليزيا	29	32
عُمان	30	31
أوزبكستان	8	33

الجدول 2: نسبة المُعلّمين حسب المرحلة التّعليميّة والدّولة في عام 2022

نسبة المُعلِّمات (2022)		
الدّولة	التّعليم الابتدائيّ	التّعليم الثّانويّ
بنجلاديش	64	27
بوركينا فاسو	49	18
تشاد	20	9
ساحل العاج	36	16
المغرب	62	39

الجدول 3: نسبة المُعلِّمات حسب المرحلة التُعليميّة والدّولة في عام 2022

تنظر دراسة حالة لدور البيانات في عدد المعلِّمات في النّظام، بما أنَّ المعلِّمات تدعمن التحاق الفتيات بالتّعليم ونتائجهن. ولا يزال من الصّعب على كثير من الدّول ضمان وجود عدد كافٍ من المُعلِّمات في النّظام، وخصوصاً في المرحلة الثّانويّة[28] (الجدول 2)[29]. ويتفاقم الأمر في بعض الدّول لأنَّ الفتيات لا يتقدَّمن إلى مرحلة التّعليم الثّانويّ. إنَّ عدم التحاق عدد كافٍ من النّساء بتدريب المُعلِّمين يعني انخفاض عدد المُعلِّمات، مما يُؤدّي بدوره إلى انخفاض عدد الفتيات اللاتي يرغبن في الاستمرار في التّعليم. ويتطلَّب كسر هذه الحلقة المُفرغة استثماراً وتخطيطاً إستراتيجيّاً تثريه البيانات.

وعلى نحو مشابه، تُظهِر البيانات أين تُهيمن المُعلِّمات على المهنة وهي تُعزِّز فكرة أنَّ التّعليم مهنة للنّساء، مما يُؤثِّر على كيفيّة ارتباط الفتيان بالتّعليم وبمعلِّميهم (الجدول 3).

كيف تُجمَع بيانات القوى العاملة في مجال التّدريس وكيف تُحلَّل؟

قد تكون البيانات التي يمكن جمعها ضخمة وستتطلَّب على الأرجح موارد من خلال وحدة مُخصَّصة يعمل بها علماء بيانات مُتخصِّصون في التّحليل الإحصائيّ التّربويّ. وسيحتاجون إلى نظام معلومات مُخصَّص لدعم جمع البيانات وتحليلها.

> يقع نظام المعلومات الفعّال في صميم التّخطيط والإدارة الفعّالين. وبدون البيانات والتّحليل السّليم لتلك البيانات وإيصالها، قد تكون قرارات التّخطيط والإدارة غير سليمة. ولا يكمن التّحدّي في جمع البيانات ذات الصّلة فحسب، بل أيضاً في تحليلها وضمان استخدامها من أجل اتّخاذ القرارات[30].

يجب أن يكون لدى وزارات التّربية والتّعليم (أو ما يعادلها) آليّات لجمع وتحليل والإبلاغ عن البيانات التي يرون أنَّ جمعها مهماً. وستسفر محاولة الانخراط في تخطيط القوى العاملة دون وجود فهم واضح

28 فريق العمل الدولي الخاص المعني بالمُعلِّمين في إطار التعليم حتى عام 2030 ومنظمة اليونسكو. (2021). Closing the gap – Ensuring there are enough qualified and supported teachers in sub-Saharan Africa. https://teachertaskforce.org/knowledge-hub/closing-gap-ensuring-there-are-enough-qualified-and-supported-teachers-sub-saharan

29 معهد اليونسكو للإحصاء. إحصاءات معهد اليونسكو للإحصاء. استُخرِجَت في شهر يوليو 2024، من https://data.uis.unesco.org/

30 المعهد الدّولي للتخطيط التربوي. (بلا تاريخ). Tools for planning. منظمة اليونسكو. https://www.iiep.unesco.org/en/tools-planning-2759

للقوى العاملة في مجال التّدريس كما هي في الوقت الحالي، أو ما تشير إليه التّوقّعات المُستقبلية (المُقدَّمة من خلال النّمذجة والمحاكاة)، عن تقويض الجهود المبذولة لمعالجة القضايا وتحسين جودة القوى العاملة.

ومع وجود البيانات المُحلَّلة التي تُثري تخطيط القوى العاملة، يتحوَّل تركيز النّظام إلى تنفيذ مجموعة من التّدخّلات التي ستدعم رفع جودة المُعلِّمين.

ويشمل ذلك تطوير تدخّلات مرنة لتناول التّحديّات الخاصّة بالسّياق والمُحدَّدة الزّمن، والتي يمكن أن تتم على مدار نطاقات زمنيّة أقصر من النّطاقات الزّمنيّة القياسيّة للإصلاح المُتعلِّق بالسّياسات والممارسات. على سبيل المثال، عندما تُحدِّد البيانات قضية مُعيَّنة، يمكن تنفيذ استجابة مُستهدفة، مثل تنظيم حملة توظيف لتدريب المُعلِّمين تُركِّز على انضمام اختصاصيّي العلوم إلى القوى العاملة حيثما تُظهِر البيانات وجود نقص في عدد اختصاصيّي العلوم. ويجري بعد ذلك تكييف حملة التّوظيف كل سنة مع تغيّر احتياجات النّظام.

وتوجد مجالات إضافيّة في النّظام التّعليميّ يمكن أن تقدِّم فيها البيانات قاعدة من الشّواهد لتنفيذ إصلاح أوسع نطاقاً.

تعزيز قدرة ومرونة التدريب الأوّلي للمُعلِّمين

ما الطرق المتاحة أمام الأشخاص لكي يُصبحوا مُعلِّمين؟

في العديد من البلدان، تُستَخدَم مؤهلات المُعلِّمين كمؤشر للجودة. ونتيجة لذلك، تسعى كثير من البلدان إلى زيادة عدد المُعلِّمين ذوي المؤهلات المناسبة لرفع جودة المُعلِّمين. على سبيل المثال، بين عامي 2000 و2023، انتقلت بنغلاديش من نسبة 36.84% من مُعلِّمي المرحلة الإعداديّة الحاصلين على الحد الأدنى من المؤهلات إلى نسبة 66.97% في عام 2022. لكن مقارنة البيانات بين البلدان أمرٌ صعب، حيث تختلف مستويات الحد الأدنى من المؤهلات بين البلدان؛ لذلك يمكن تفسير التغييرات الكبيرة في البيانات بالتغيير في التوقعات المُحدَّدة من خلال السياسات والوثائق الرئيسيّة، مثل التغييرات في معايير المُعلِّمين.

إنّ فهم عدد المُعلِّمين المُؤهَّلين حالياً وما القدرة الاستيعابية للنظام يتطلب الفهم المُتعمّق للبيانات. كما أنّه يضع المسؤوليّة على كاهل التأهيل الأوّلي للمُعلِّمين، حيث يدرس الأفراد ويكملون برنامجاً دراسيّاً للحصول على مؤهل تعليمي يُمكِّنهم من الالتحاق بالقوى العاملة في مجال التدريس. إذا كانت هناك حاجة إلى عدد أكبر بكثير من المُعلِّمين في النظام، عندئذ يجب توسيع قدرة التأهيل الأوّلي للمُعلِّمين. وإذا كان النظام الحالي للتأهيل الأوّلي للمُعلِّمين لا يتمتع بالقدرة الاستيعابيّة اللازمة، ستكون هناك حاجة إلى التغيير لتلبية الحاجة. ويجب إدخال هذا النوع من التغيير مع ضمان أنّ التأهيل الأوّلي للمُعلِّمين يُوفِّر مُعلِّمين بالجودة المُتوقَّعة.

هنـاك مسـاران شـائعان للتأهيـل الأوّلـي للمُعلِّميـن، حيـث يمكـن أن تدعـم الأنظمـة كليهمـا أو تُركِّـز علـى أحدهمـا.

- مسار التدريب المهنيّ، حيث يتطوَّر المُعلِّمون المُتدرِّبون داخل بيئة مدرسيّة غالبية وقتهم أو طيلة وقتهم كله
- مسار التعليم الجامعيّ مع التدرّب في المدارس، ويمكن أن يشمل بكالوريوس التربية أو ماجستير التربية أو شهادة تأهيل المُعلِّمين (على سبيل المثال، شهادة الدراسات العليا في التدريس).

بالإضافـة إلـى ذلـك، يمكـن للمُعلِّميـن الطـلاب التحضيـر للالتحـاق بالتأهيـل الأوّلـي للمُعلِّميـن بالتـدرّب في المـدارس أو العمـل في مدرسـة في دور لا يشـمل التدريـس. وفي حالـة المُعلِّميـن المُرتقبيـن ممـن لديهـم فجـوة في معرفتهـم بالموضوعـات، وقـد يكـون ذلـك مهماً جـداً لمُعلِّمـي المرحلـة الثانويّـة، يُمكن اسـتكمال دورات تعزيـز المعرفـة بالموضوعـات.

مـن بيـن طـرق التحسـين السـريع لجـودة المُعلِّميـن أن يتـم توجيـه جميـع المُعلِّمين للمـرور بمسـار تأهيليّ أولـيّ للمُعلِّميـن قبـل التحاقهـم بالقـوى العاملـة للعمـل كمُعلِّميـن مُؤهَّليـن بـدوام كامـل، علـى افتـراض أنّ المُعلِّميـن الذيـن يمـرون بالمسـار يسـتوفون المعاييـر المتوقعـة في النهايـة. ومـع ذلـك، وكمـا ناقشـنا سـابقاً، هنـاك نقـص حـاد في عـدد المُعلِّميـن في كثيـر مـن البلـدان، وسـيؤدي اشـتراط الحصـول علـى مؤهل قبـل الالتحـاق بالقـوى العاملـة إلـى تقييـد عمليـة معالجـة النقـص بوضـع تلـك العراقيـل. ونتيجـة لذلـك، فـإنّ زيـادة القـدرة الاسـتيعابيّة للتأهيـل الأوّلـي للمُعلِّميـن، و/أو مرونتـه، قـد يدعـم عمليـة رفـع جـودة المُعلِّميـن مـع توفيـر المرونـة في الاسـتجابة لمشـكلات نقـص المُعلِّميـن، سـواءً بشـكل عـام أو في مـواد دراسـيّة أو مراحـل دراسـيّة مُحـدَّدة.

يمكن أن تشمل خيارات زيادة القدرة الاستيعابيّة و/أو المرونة ما يلي:

- المصادقة على مزيد من مُقدِّمي خدمات التأهيل الأوّلي للمُعلِّمين لزيادة القدرة الاستيعابيّة، على افتراض أنّ المنظمات و/أو المؤسسات التي تسعى للحصول على المصادقة تستوفي المعايير المُتوقَّعة من مُقدِّمي الخدمات
- إتاحة خيارات العمل بدوام جزئي حيثما يستغرق الحصول على المؤهل وقتاً أطول لكنه قد يزيد من أعداد الملتحقين بالمهنة، خاصة أولئك الذين لديهم التزامات عائليّة كبيرة
- الاتفاق على معيار مشترك للمُعلِّمين مع البلدان الأخرى وتمكين هجرة المُعلِّمين بسهولة ويسر عبر تلك البلدان بحيث يمكن للمُعلِّمين المحتملين الحصول على مؤهل في بلد ما والعمل بسهولة في بلد آخر. وهذا من شأنه أن يفتح الأنظمة أمام سهولة توظيف المُعلِّمين من خارج نطاق السكان الأصليين بالمستوى المتوقع
- إنشاء مسارات سريعة للالتحاق بالتدريس حيث يمكن للمُعلِّمين الطلاب أن يصبحوا مُؤهَّلين بالمستوى المُتوقَّع في فترة زمنيّة أقصر من خلال سلسلة من التقييمات والدورات التدريبيّة المُصغَّرة المُكثَّفة عبر مسارٍ مهني تقوده الجامعات
- تمكين المُعلِّمين غير المؤهلين من أن يصبحوا مُعلِّمين ولكن بأجر مُخفَّض مع اشتراط أن يصبحوا مُؤهَّلين من خلال مسارٍ مهني على مدى فترة زمنيّة مُحدَّدة، على سبيل المثال خلال ثلاث سنوات.

إنّ ضمـان تمتـع التأهيـل الأوّلـي للمُعلِّميـن بالقـدرة الاسـتيعابيّة والمرونـة لتلبيـة متطلبـات توفيـر المُعلِّمين يتطلـب التخطيـط والإدارة. وسـوف يضمـن التخطيـط والإدارة الفعـالان أيضـاً التحـاق العـدد المناسـب مـن الأشـخاص بالتأهيـل الأوّلـي للمُعلِّميـن.

ضمان أنّ تطوير المُعلِّمين يدعم المُعلِّمين لتلبية التوقعات

إلى جانب بناء القدرة الاستيعابيّة للتأهيل الأوّلي للمُعلِّمين وزيادة مرونته، نحتاج إلى النظر في كيفية تطوّر المُعلِّمين الطلاب أثناء دراستهم، لضمان كون أولئك الذين يلتحقون بالقوى العاملة في مجال التدريس فعّالين وذوي جودة عالية من بداية حياتهم المهنيّة.

كيف يدعم التأهيل الأوّلي للمُعلِّمين المُعلِّمين ذوي الجودة العالية وكيف يتناول العدد المطلوب من المُعلِّمين؟

يجب أن تتوافق جميع مسارات التأهيل الأوّلي للمُعلِّمين مع توقعات المُعلِّمين وتوقعات التدريس. من المهم جداً أن تتوافق المعايير المُتوقَّعة من المُعلِّمين الطلاب، وما يتعلّمونه في المسار الذي اختاروه، مع التوقعات الوطنيّة. فعدم التوافق بين التأهيل الأوّلي للمُعلِّمين وتوقعات النظام من المُعلِّمين سوف يحد من مدى استعداد المُعلِّمين للعمل داخل النظام[31]. ويعني ذلك أنّ المعايير الوطنيّة للمُعلِّمين يجب أن تكون هي المعايير التي تسترشد بها البرامج التي يُصمِّمها ويُطوِّرها المُتخصِّصون في مجال تأهيل المُعلِّمين.

إلى جانب التوافق مع التوقعات الوطنيّة، هناك أيضاً حاجة إلى إصلاح التأهيل الأوّلي للمُعلِّمين استجابةً للتغييرات التي تطرأ في أجزاء أخرى من النظام للحفاظ على الاتساق. يجب أن تكون برامج التأهيل الأوّلي للمُعلِّمين مُصمَّمة بشكل هادف وقابلة للتكيّف مع الاحتياجات المُتغيِّرة للنظام. يُوضِّح السيناريوهان التاليان الحالات المحتملة التي تتطلب إدخال التغييرات على التأهيل الأوّلي للمُعلِّمين.

السيناريو 1: يتم تحديث المناهج الدّراسيّة ولكن لا يتم تحديث التأهيل الأوّلي للمُعلِّمين على الفور.

لن يكون أي مُعلِّم يدخل النظام من بوابة التأهيل الأوّلي للمُعلِّمين على دراية بتوقعات المناهج الدّراسيّة الجديدة. ويعني ذلك أنّ هناك حاجة إلى الموارد الإضافيّة لتدريبهم على توقعات المناهج الدّراسيّة الجديدة، على الرغم من حصولهم حديثاً على مؤهل تعليمي. وهناك مخاطرة مُتزايدة من استخدام المُعلِّمين المؤهلين حديثاً لأساليب تربويّة تدربوا عليها أثناء مرحلة التأهيل الأوّلي للمُعلِّمين، وقد أصبحت الآن غير مرغوب فيها في المنهج الجديد.

السيناريو 2: يتوافق التأهيل الأوّلي للمُعلِّمين مع أفضل الممارسات الدّوليّة التي لم تُدرَج في النظام الأوسع.

سيُحاول أي مُعلِّم يدخل النظام استخدام أساليب تربويّة لا تتماشى مع توقعات النظام. وإذا قاوم قادة المدرسة، أو المُعلِّمون الآخرون، أو أولياء الأمر، أو غيرهم من الجهات الفاعلة في النظام، الأساليب التي يحاول المُعلِّم استخدامها، فسيحدث توتر. وقد يُؤدّي ذلك إلى تأقلم المُعلِّم الجديد مع النظام واستبدال الأساليب التربويّة التي تدرَّب عليها بالأساليب التربويّة السائدة، حتى وإن كانت الأساليب التربويّة السائدة غير فعالة. وبدلاً من ذلك، قد يُؤدّي ذلك إلى عدم قدرة المُعلِّم الجديد على حل التوتر الناشئ مما يُؤدّي إلى تركه للنظام والمساهمة في معدل تناقص المُعلِّمين.

ما الدعم الذي يحتاجه المُعلِّمون، ويتلقونه، أثناء الخدمة لكي يتحسَّنوا؟

31 وزارة التربية والتعليم [أستراليا]. (2023). Strong beginnings: report of the teacher education expert panel. الحكومة الأستراليّة. https://www.education.gov.au/quality-initial-teacher-education-review/resources/strong-beginnings-report-teacher-education-expert-panel

يُؤثِّـر هـذان السـيناريوهان أيضـاً علـى المُعلِّميـن المزاوليـن، العامليـن حاليـاً، الذيـن سـتكون لديهـم احتياجاتهـم الخاصـة مـن التنميـة والتطويـر بنـاءً علـى نقـاط قوتهـم ومجـالات التحسـين في معارفهـم وفهمهـم وكفاءاتهـم وفي الاسـتجابة لتغييـر النظـام. بالإضافـة إلـى ذلـك، فـإنّ الحـد الأدنى مـن المؤهـلات لا يُؤكِّـد أنّ المؤهـلات مناسـبة أو تدعـم كـون المُعلِّـم فعـالاً. وقـد تكـون المؤهـلات مؤشـراً لمعيـار مـا لكنهـا ليسـت ضمانـاً لـه. ويـعني ذلـك أنّ المُعلِّميـن العامليـن حاليـاً قـد يحتاجـون إلـى دعم كبيـر ليتسنّى تصنيفهم كمُعلِّميـن جيديـن حتى لـو كانـوا حاصليـن علـى مؤهـل.

ويمكن لهذا الوضع أن يتفاقم لأنّ الدول تعمل على توظيف أشخاص دون الحد الأدنى من المؤهلات المطلوبة، من أجل معالجة النقص في عدد المُعلِّمين[32]. ونتيجة لذلك، توجد في بعض البلدان أعداد كبيرة من المُعلِّمين غير المؤهلين (الجدول 4)[33].

النسبة المئويّة للمُعلِّمين الحاصلين على الحد الأدنى من المؤهلات المطلوبة (2022)		
الدّولة	التّعليم الابتدائيّ	التّعليم الثّانويّ
بنجلاديش	74	64
لبنان	35	[No data]
ماليزيا	88	83
السنغال	72	73

الجدول 4: النسبة المئويّة للمُعلِّمين الحاصلين على الحد الأدنى من المؤهلات المطلوبة

مـن وجهـة نظـر المُعلِّميـن، بغـض النظـر عـن وضعهـم كمؤهليـن أو غيـر مؤهليـن، قـد يكـون هنـاك نقـص في فـرص التطـوّر والتنميـة بسـبب التزامـات التدريـس أو النقـص في توفيـر التنميـة المهنيّـة.

ويـعني ذلـك أنّ هنـاك حاجـة إلى خيـارات مُتعـدِّدة لتطويـر المُعلِّميـن من أجـل تلبيـة الاحتياجـات المختلفة للمُعلِّميـن الموجوديـن في النظام.

فالمُعلِّمـون غيـر المؤهليـن، علـى سـبيل المثـال، قـد يحتاجـون إلـى تدريـب وإرشـاد وفـرص تطويـر إضافيّـة خـارج المدرسـة مقارنـة بالمُعلِّميـن المُؤهَّلين.

وسـوف يتطلـب كل خيـار مـن خيـارات تطويـر المُعلِّميـن تخطيطـاً وتصميمـاً وتطويـراً علـى يـد فريـق مُتخصِّـص مـن المهنيّيـن المتخصّصيـن في تأهيـل المُعلِّميـن الذيـن يفهمـون النظام الأوسـع ويمكنهـم ضمان تلبيـة جميـع الخيـارات معـا احتياجـات المُعلِّميـن في الوصـول إلـى المسـتوى المتوقـع.

وعنـد تصميـم الخيـارات، يكـون هنـاك العديـد مـن النمـاذج المتاحـة. يُفصِّـل الجـدول 5 بعـض النمـاذج المتاحـة للبلـدان عنـد تطويـر مُعلِّميهـا. ولـكل نمـوذج مـن هـذه النمـاذج مزايـا وقيـود حسـب الغـرض مـن التطويـر.

32 Stromquist, N. (2018). The global status of teachers and the teaching profession. Education International. https://www.ei-ie.org/en/item/25722:the-global-status-of-teachers-and-the-teaching-profession

33 الأمم المُتحدة. قاعدة بيانات مُؤشِّرات أهداف التنمية المُستدامة. استُخرِجَت في شهر يوليو 2024، من https://unstats.un.org/sdgs/dataportal/database

يوجد لدى البكالوريا الدّوليّة IB فريق مُتخصِّص في تصميم وتطوير وتنفيذ التنمية المهنيّة للمُعلِّمين، لتوفير فرص التنمية المهنيّة لمجتمع البكالوريا الدّوليّة IB.[34] ويشمل ذلك منصة IB Exchange، وهي منصة على الإنترنت للمُعلِّمين بهدف المشاركة والتعلّم من بعضهم.[35]

تشرع التكنولوجيا الرقميّة في تغيير النماذج المتاحة، مع إنتاج أشكال مختلفة تضيف المزايا و/أو تزيل القيود. على سبيل المثال، يمكن أن تكون الاعتمادات المُصغَّرة شكلاً من أشكال الدراسة الذاتيّة التي تُوفِّر مزيداً من التنظيم وتزيل قيود الدراسة الذاتيّة التي يُديرها المُعلِّم بنفسه.

تُعدُّ شهادات البكالوريا الدّوليّة IB المُصغَّرة نهجاً رقمياً أوّل لتطوير قدرات المُعلِّمين والاعتراف بها، بحيث يُكرِّم الخبرة والتعلّم المهني. ويرتكز هذا الاعتراف على القدرات القابلة للملاحظة المدعومة بالأدلة وهو انتقال من التعلّم المهني المُحدَّد بزمن إلى التعلّم المهني القائم على الأدلة.[36]

يمكن أن يُؤدِّي التطوير الرقميّ للمُعلِّمين أيضاً إلى زيادة إمكانية الوصول إلى التنمية المهنيّة، لا سيما في المجتمعات الريفيّة[37] وأثناء فترات الأزمات وحالات الطوارئ، كما حدث أثناء جائحة كوفيد19- العالميّة عندما فرضت العديد من البلدان قيوداً على حضور النشاطات بشكلٍ شخصيّ وتم توفير فرص تطوير المُعلِّمين عن بُعد. بالإضافة إلى ذلك، فإنّ التطوير الرقميّ للمُعلِّمين لا يعني استخدام الإنترنت عالي السرعة مع الاتصال المستمر؛ لكنه يعني أيضاً استخدام الاتصال المُتقطِّع عبر الأجهزة المحمولة[38]. لذلك يمكن للتطوير الرقميّ للمُعلِّمين أن يدعم تحسين مرونيّة الأنظمة التي تمكِّن المُعلِّمين، بما فيها تلك التي كان يصعب الوصول إليها في السابق، وأن يتسنَّى تطويرهم وتنميتهم على الرغم من العوائق التي تحول دون مشاركتهم الشخصيّة في الفعاليات.

في الأردن، دعمت منظمة اليونيسف وزارة التربية والتعليم في توفير برنامج «جسور التعلّم في الأردن»، من أجل تعافي عملية التعلّم وتسريعه بعد الاضطراب الذي سببته جائحة كوفيد19-. ويشمل هذا البرنامج وصول التطوير الرقميّ للمُعلِّمين والمواد عبر الإنترنت إلى جميع المُعلِّمين بفعالية.[39] في لبنان، يوجد برنامج لتطوير المُعلِّمين باستخدام الهواتف المحمولة، يُركِّز على تطوير مهارات اللغة الإنجليزيّة لدى المُعلِّمين اللاجئين الذين يُعلِّمون الأطفال السوريين. ويستخدم هذا البرنامج مجموعة من التقنيات التي يمكن الوصول إليها بلع ديدع نم ةزهجألا، امب يف كلذ موز باستاوو و تيلداب.[40]

---

34 منظمة البكالوريا الدّوليّة. (بلا تاريخ). التنمية المهنيّة. https://www.ibo.org/professional-development

35 منظمة البكالوريا الدّوليّة IB. (مارس 2024). اكتشفوا واجهة Discover IB Exchange. https://www.ibo.org/professional-development/discover-ib-exchange

36 منظمة البكالوريا الدّوليّة IB. (سبتمبر 2023). الشهادات المُصغَّرة. https://www.ibo.org/professional-development/micro-credentials

37 Brugha, M., Cao, L., D'Angelo, S., Hennessy, S., McIntyre, N., Koomar, S., Kreimeia, A., McIntyre, N., & Zubairi, A. (2002). استخدام التكنولوجيا في التنمية المهنيّة للمُعلِّمين في البلدان منخفضة الدخل ومتوسطة الدخل: مراجعة منهجيّة. Computers and Education Open, 3(1). https://doi.org/10.1016/j.caeo.2022.100080

38 Power, T., & Sankale, J. (2007, 18–20 April). In the palm of your hand: supporting rural teacher professional development and practice through the use of mobile phones and other handheld digital devices [Conference presentation]. Meraka Innovate Conference, Meraka Institute, Pretoria, South Africa.

39 United Nations International Children's Emergency Fund (UNICEF). (n.d.). جسور التعلّم. https://www.unicef.org/jordan/education/learning-bridges

40 معهد التعلّم مدى الحياة التابع لليونسكو. (2022). From radio to artificial intelligence: Review of innovative technology in literacy and

يعتمـد تنفيـذ برامـج تطويـر المُعلِّميـن، التي تنطوي علـى نماذج مختلفـة، علـى المُوجِّهيـن والمُدرِّبيـن والقادة الذيـن يتمتعـون بمهـارات عاليـة في مجـال تعليـم الكبار. وسـيدعم هـذا النهـج مشـاركة المُعلِّميـن في البرامج ممـا يُـؤدِّي إلـى تخريـج مُعلِّميـن أكثـر قـدرة وثقـة وتعاونـاً، ممـن سيشـاركون بعـد ذلـك الممارسـات الجديـدة ويبتكرونهـا داخـل بيئاتهـم. وسـوف تتأثـر بذلـك نتائـج الطـلاب حيـث إن المُعلِّميـن الواثقيـن مـن أنفسـهم، الذيـن يتمتعـون بالمعرفـة والمهـارة، سـيبنون علاقـات أقـوى مـع طلابهـم، وسـوف يتسـببون في إنشـاء مسـتويات عاليـة مـن الثقـة داخـل المجتمـع المـدرسي الأوسـع، بمـا في ذلـك أوليـاء الأمـر.

توجـد لـدى البكالوريـا الدّوليّـة IB شـبكة مُعلِّمـي البكالوريـا الدّوليّـة (IBEN) التي تضـم نحـو 45,000 عضـو وهـي في تزايـد مسـتمر. يعتمـد تنفيـذ التنميـة المهنيّـة والخدمـات المدرسـيّة للبكالوريـا الدّوليّـة IB علـى مجتمـع مُتنـوِّع ونشـط من المُربيـن المُتحمسـين لمهمـة البكالوريـا الدّوليّـة IB لضمـان طرح تعليـم دوليّ عالـي الجـودة. وشـبكة مُربيـي البكالوريـا الدّوليّـة (IBEN) تُمكِّـن البكالوريـا الدّوليّـة IB مـن امتـلاك القـدرة والسـعة لدعـم مجتمعنـا وزيـادة انتشـار البكالوريـا الدّوليّـة IB والحفـاظ علـى جـودة البكالوريـا الدّوليّـة IB[41].

https://unesdoc.unesco.org/ark:/48223/pf0000382627 .اليونسكو .education for refugees, migrants and internally displaced persons

41 منظمة البكالوريا الدّوليّة /IB. (2023, July 4). The IB educator network. https://www.ibo.org/jobs-and-careers/ib-educator-network

النموذج	الفوائد	القيود
التدريب التعاقبي يتم تطوير مجموعة صغيرة (مثل المُدرِّبين الرئيسيّين) لتوفير التعليم/الدعم لمجموعة أخرى (مثل المُعلِّمين الأوائل) الذين يدعمون فيما بعد مجموعة أخرى (مثل المُعلِّمين داخل المدرسة).	• فعال في نشر المعلومات بسرعة لتصل إلى المجموعات الكبيرة. • يُحدَّدُ المحتوى مركزيّاً. • يُقدِّمه أخصائيّون/مُعلِّمون مُدرَّبون. • يمكن إدارته مركزياً مما يجعل توفيره أسهل منطقياً وأرخص نسبياً من النماذج الأخرى.	• فقدان النقل بين طبقات السلسلة التعاقبيّة. • قد يكون جامداً ولا يراعي احتياجات المشاركين أو يتكيَّف مع السياقات. • جدوله الزمني مُحدَّد وثابت ويتعيَّن على المُعلِّمين والمدارس التخطيط حوله. • تأثيره محدود على التغيير التربوي لأنّه لا يستمر في معظم الأحيان.
مجتمع الممارسة حيثما تعمل المؤسسة (المدرسة، الكلية، معهد التعليم العالي، المركز المجتمعي) كمركز محوري، كمجتمع للممارسة، يدعم المدارس والمُعلِّمين داخل المنطقة المحليّة بشكل مستمر وفقاً للاحتياجات المحليّة	• فعال للتنمية المهنيّة المستدامة التي تُركِّز على التغيير التربوي بمرور الوقت. • يدير المركز المحوري المحتوى ويمكن تكييف المحتوى حسب الاحتياجات المحليّة. • يقوده قادة المراكز المحوريّة الذين يتمتعون بمهارات عالية تُوفِّر مساراً وظيفيّاً إضافيّاً للمُعلِّمين ويضمن تنمية مهنيّة عالية الجودة.	• لكل مركز محوري مدى وصول محدود لكي يكون فعالاً، لذلك تكون هناك حاجة إلى عدد كبير من المراكز المحوريّة ليتسنَّى استخدام هذا النموذج على نطاق واسع. • الحفاظ على الاتساق بين المراكز المحوريّة قد ينطوي على صعوبات. • يحتاج قادة المراكز المحوريّة إلى تدريب ودعم مستمرين. • يتطلب موارد مُخصَّصة لإدارتها في المركز المحوري وقد يكون مكلفاً نسبيّاً مقارنة بالنماذج الأخرى.
المدرسة تُحدِّد المدارس الفرديّة احتياجاتها الخاصة وتدعم بشكل مستقل المُعلِّمين داخل مدرستهم في التطوّر والتنمية.	• يمكن تصميم التعلّم المهني حسب احتياجات المدرسة. • يمكن أن تُؤدّي ملكيّة المدرسة إلى تحسين المشاركة والانخراط لدى المُتعلِّم المحترف. • يمكن الحفاظ عليه أو متابعته بسهولة.	• يتطلب وجود فرق قيادة مدرسيّة فعالة للقيادة والإدارة. • من الصعب توجيهه وإدارته تجاه أي تعلّم مهني مطلوب مركزيّاً. • يتطلب إدارة المورد داخل المدارس للتحكم في تقليص المورد للأنشطة الأخرى.
الأقران يعمل المُعلِّمون معاً داخل مجموعات الأقران (شخصيّاً أو عن بعد) لتطوير الممارسات وتغييرها. يمكن أن يشمل ذلك ملاحظة الأقران للتعلّم والتدريس في الصفوف الدّراسيّة.	• قد يعتقد المُعلِّمون أنّه من الأسهل مناقشة الأساليب التربويّة، خاصة الأساليب التربويّة الجديدة، مع أقرانهم وتجربة الأساليب الجديدة. • يدعم المناقشات بين الأقران (داخل المدارس أو عبرها) حول الممارسة الفعالة التي تدعم التأمّل.	• من الصعب توجيهه وإدارته تجاه أي تعلّم مهني مطلوب مركزيّاً. • يمكن أن يُفضي إلى وجود حلقات مغلقة من الممارسة التربويّة. • يتطلب من المُعلِّمين قضاء بعض الوقت مع أقرانهم، بما في ذلك أثناء وقت التدريس لمراقبتهم وملاحظتهم. • يتطلب الدعم من قيادة المدرسة.
الدراسة الذّاتيّة يدرس المُعلِّمون ذاتياً بشكل مستقل لتطوير ممارساتهم. يمكن أن يكون ذلك من خلال القراءة الفردية والتأمّل وحضور الفعاليات (شخصيّاً أو عن بُعد).	• يمكن للمُعلِّمين مواءمة تطوّرهم مع احتياجاتهم و/أو اهتماماتهم، مما يُحسِّن من مشاركتهم وانخراطهم. • يمكن للمُعلِّمين تغيير المدة الزمنيّة التي يقضونها في التعلّم المهني اعتماداً على المتطلبات الأخرى من وقتهم، مثل تخطيط الدروس والتقييمات.	• من الصعب توجيهه وإدارته تجاه أي تعلّم مهني مطلوب مركزيّاً. • تعتمد الجودة على ما يُحدِّد موقعه المُعلِّم، مما قد يُؤدّي إلى تعلّم المُعلِّمين للممارسات الرديئة (ما لم يتم تزويدهم بمنصة تحتوي على مواد مفحوصة/مُعتَمَدَة). • قد يكون تطبيق الأساليب التربويّة الجديدة غير خاضع للملاحظة أو المراقبة.

الجدول 5: نظرة عامة على النماذج الشائعة للتنمية المهنيّة للمُعلِّمين

عنـد النظـر في تحسـين جـودة المُعلِّميـن، بـدلاً مـن النشـر السـريع للمعلومـات مثـل تغييـر المناهـج الدراسـيّة، هنـاك أدلـة متزايـدة علـى أنّ الشيء الـذي يُحسِّـن ممارسـة المُعلِّميـن هـو المشـاركة والدعـم المسـتمرين، حيـث تُعـزَّز المفاهيـم والمبـادئ بمـرور الوقـت بـدلاً مـن تجربتهـا لفتـرة قصيـرة مـن خـلال فعاليـات مُحـدودة تُعقَـدُ لمـرة واحـدة[42]. في حالـة الأنظمـة التي تتطلـع إلـى تحسـين جـودة المُعلِّميـن، يجـب أن ينصـب التركيـز علـى الدعـم المـدرسي مثـل الإرشـاد والنصـح ودعـم الأقـران وإنشـاء مجتمعـات الممارسـات (الشـخصيّة أو الافتراضيّـة أو المختلطـة) مثـل المراكـز المحليّـة أو مجموعـات تعلّـم المُعلِّميـن.

> في عُمـان، دَعَمَـت وزارة التربيـة والتعليـم إنشـاء مجتمعـات التعلّـم المهنيّـة في المـدارس الأساسـيّة ومـا بعـد الأساسـيّة. وصُمِّمـت هـذه المجتمعـات لدعـم التعـاون داخـل المـدارس وعبرهـا ولتطويـر المُعلِّميـن بشـكل مسـتدام مـع مـرور الوقـت لتحسـين جـودة المُعلِّميـن[43].

علـى غـرار التأهيـل الأوّلـي للمُعلِّميـن، يحتـاج تطويـر المُعلِّميـن أثنـاء الخدمـة إلـى التخطيـط والإدارة لضمان اسـتخدام أنسـب نهـج التنميـة المهنيّـة، وأنّهـا تُـلبّي احتياجـات المُعلِّميـن، وتتوافـق مـع التوقعـات، ويمكـن أن تصـل إلـى الأعـداد المطلوبـة مـن المُعلِّميـن.

إدراك تأثير قادة المدارس الفعّالين على المُعلِّمين

يمكـن ربـط تطويـر المُعلِّميـن الأكثـر فاعليّـة بالدعـم المـدرسي من خـلال الإرشـاد والنصـح والتدريـب، حيث تعمـل المـدارس كمراكـز محوريّـة لمجتمعـات الممارسـات. وللقيـادة المدرسـيّة دورٌ حاسـمٌ في توفيـر هـذه الفـرص لتطويـر المُعلِّميـن وإدارتهـا.

في عـام 2008، حـدَّد تقريـر منظمـة التعـاون الاقتصـادي والتنميـة الصـادر بعنـوان «تحسـين القيـادة المدرسـيّة» الـدور الـذي يضطلـع بـه قـادة المـدارس في دعـم جـودة المُعلِّميـن وتقييمهـا وتطويرهـا. وقـد جـاء فيـه: «إنّ القيـادة المدرسـيّة الفعالـة ضروريّـة لتحسـين كفـاءة التعليـم المـدرسي وإنصافـه.»[44] ومنـذ عـام 2008، أضافـت تقاريـر وأبحـاث إضافيّـة إلـى القضيـة التي مفادهـا أنّ القيـادة المدرسـيّة تـأتي في المرتبـة الثانيـة بعـد مُعلِّمـي الصفـوف الدّراسـيّة مـن حيـث تأثيرهـا علـى الطـلاب[45] وأنّ قادة المدارس، عندما يعملون كقادة تربويين، لهم دور حيوي في تطوير المُعلِّمين في مدارسهم[46].

---

42 Darling-Hammond, L., Hyler, M. E. & Gardner, M. (2017). Effective Teacher Professional Development. معهد سياسات التعلّم. https://doi.org/10.54300/122.311

43 Al-Shammakhi, K. & Al-Yahmadi, H. (2021). مجتمعات التعلّم المهنيّة في مدارس التعليم الأساسي وما بعد الأساسي في مسقط، عُمَان: الحاجة إلى الوقت والقيادة المدعومة. International Journal of Education and Research, 9(4).

44 Moorman, H., Nusche, D. & Pont, B. (2008). Improving school leadership, volume 1: Policies and practice. OECD. https://doi.org/10.1787/9789264044715-en

45 Day, C., Harris, A., Hopkins, D., Leithwood, K. & Sammons, P. (2006). Seven strong claims about successful school leadership. National College for School Leadership [UK].

46 فريق العمل الدولي الخاص المعني بالمُعلِّمين في إطار التعليم حتى عام 2030 ومنظمة اليونسكو. (2024). Global report on teachers: Addressing teacher shortages and transforming the profession. https://unesdoc.unesco.org/ark:/48223/pf0000388832

كيف يدعم قادة المدارس عملية تحسين جودة المُعلِّمين؟
كيف يتم تطوير قادة المدارس كقادة تربويين؟

بالإضافة إلى ذلك، واعترافاً بدور قادة المدارس، يتمحور «التقرير العالمي لرصد التعليم 2024/2025» حول القيادة وقد وضع القيادة في قلب إطار جودة التعليم[47].

لكي تُحقِّق القيادة المدرسيّة وظيفتها داخل النظام، تزداد أهمية اعتراف الحكومات بدور القيادة المدرسيّة بما يتجاوز الأدوار الإداريّة للمدرسة، باعتبارهم قادة تربويين يُحقِّقون رؤية التعليم المُحدَّدة في السياسة. في بعض الأنظمة، تُوضَعُ العراقيل أمام قادة المدارس وتحول دونهم ليصبحوا قادة تربويين بسبب المركزيّة المفرطة في نظام التعليم وانعدام الاستقلاليّة والمساءلة في مجال التعلّم والتعليم[48]. ويتضح ذلك بشكل خاص عندما تُركِّز الأنظمة بشكل كبير على نماذج الامتثال المدفوعة بمستويات التقدّم من خلال محتوى المنهج الدراسي أو استناداً إلى نتائج التقييمات النهائيّة.

إذا أردنا تحسين جودة المُعلِّمين واستدامتها، يجب على قادة المدارس أن يدعموا تطوير المُعلِّمين: خلق ثقافة التعلّم مدى الحياة داخل المجتمع المدرسي، وتوفير الوقت والمساحة للتعاون والمناقشة والتطوير، وتحفيز فرص التنمية المهنيّة الرسميّة، وتوجيه الممارسة التربويّة المتوافقة مع المعايير الوطنية[49]. ويعني ذلك الاستثمار في قادة المدارس، والاعتراف بدورهم، ودعمهم وتطويرهم حتى يتمكنوا من دعم المُعلِّمين في مدارسهم وتحسين جودة المُعلِّمين.

بالإضافة إلى ذلك، فإنّ مراعاة المكان الذي يأتي منه قادة المدارس، وكيفية تعيينهم وبموجب أي معايير، هو أيضاً مجال مهم للإصلاح. في بعض الأنظمة، يُعيَّن قادة المدارس على أساس مدة الخدمة وقدرتهم على إدارة المدرسة إداريّاً. إذا كانت جودة المُعلِّمين ستتحسن، بدعم من قادة المدارس الذين هم أيضاً قادة تربويّون، فإنّ معايير قادة المدارس وعملية توظيفهم قد تحتاج إلى المراجعة والتنقيح بما يتماشى مع توقعات النظام الآخذة في التطوّر.

تحسين جودة المُعلِّم يعني أيضاً تحسين جودة قائد المدرسة.

يوجد لدى البكالوريا الدّوليّة IB «معايير وممارسات البرامج» التي تنص على معايير صريحة تتعلق بالقيادة التربويّة في المدرسة[50]. ولدعم قادة المدارس، كمُنسِّقي البكالوريا الدّوليّة IB، في تلبية تلك التوقعات وليكونوا فعّالين في هذا الدور، تُوفِّر البكالوريا الدّوليّة IB مجموعة من ورشات عمل التنمية المهنيّة التي تُركِّز على القيادة. وتشمل موضوعات ورشات العمل «قيادة تعليم البكالوريا الدّوليّة»، و«قيادة فرق العمل وإدارتها» و«قيادة الرسالة والرؤية

47 Global Education Monitoring Report Team. (2023). Concept note for the 2024/5 global education monitoring report. UNESCO. https://doi.org/10.54676/SUOE3951

48 Mincu, M. (2022). Why is school leadership key to transforming education? Structural and cultural assumptions for quality education in diverse contexts. Prospects, 52(3–4), 231–242. DOI: 10.1007/s11125-022-09625-6

49 منظمة التعاون الاقتصادي والتنمية. (2019). TALIS 2018 results (volume I): Teachers and school leaders as lifelong learners. https://doi.org/10.1787/1d0bc92a-en

50 منظمة البكالوريا الدّوليّة (2018 IB، حُدِّثت في 2022). معايير وممارسات البرامج. https://resources.ibo.org/ib/psp/Standards-and-Practices/?works/edu_11162-51685

والإسـتراتيجيّة». يسـتفيد قـادة المـدارس أيضـاً مـن دورة المؤتمـرات العالميّـة للبكالوريـا الدّوليّـة IB، والمؤتمـر العالمـي المُخصَّـص لمدراء المـدارس، حيث يمكنهـم الالتقاء معـاً كمجتمع، وتبادل الممارسـات ومناقشـة التعلّـم والتعليـم[51].

تعزيز مسارات التقدّم الوظيفي للمُعلّمين وربطها ببعضها

إنّ فهـم كيفيـة تقـدّم المُعلّميـن في سـلم القيـادة المدرسـيّة، والخيـارات الوظيفيّـة الأوسـع المتاحـة للمُعلّميـن، بعدئـذ يصبـح مجـالاً أساسـيّاً للعمـل في التخطيـط الإسـتراتيجي للقـوى العاملـة وتطويرهـا.

ما المسارات الوظيفيّة المتاحة للمُعلّمين؟

يمكـن أن تُـؤدّي المسـارات الواضحـة لتقـدّم المُعلّميـن داخـل قطـاع التعليـم إلـى زيـادة مسـتوى الرضـا الوظيفـي لـدى المُعلّميـن وزيـادة مكانـة التدريـس كمهنـة، ممـا يؤثـر علـى مسـتوى اسـتبقاء المُعلّميـن. بالإضافـة إلـى ذلـك، فـإنّ وجـود مسـارات تطـوّر تُركّـز علـى التطـوّر الوظيفـي سـيدعم مسـتويات تحسـين المُعلّميـن وتخصصهـم ممـا يُـؤدّي إلـى مُعلّميـن ذوي جـودة أعلـى وتأثيـر أكبـر.

أبسط مسار وظيفي للمُعلّم هو كما يلي.

التأهيل الأوّلي للمُعلّمين ‹ مُعلّم ‹ قائد مدرسة

ومـع ذلـك، يمكـن أن يكـون هـذا المسـار مُقيّـداً. فبعـض المُعلّميـن ليـس لديهـم الرغبـة في التقدّم في سـلم القيـادة المدرسـيّة لكنهـم يُفضّلـون أن يُصبحـوا مُتخصّصيـن في التدريـس فقـط: مـا المسـار المتـاح لهم؟

تشـمل سياسـة التعليـم في غامبيـا تركيـزاً قويـاً علـى إنشـاء مسـارات وظيفيّـة ذات مغـزى، بحيـث تربـط الأداء والتدريـب بالتقـدّم نحـو منزلـة الخبيـر و/أو القيـادة المدرسـيّة.

علـى سـبيل المثـال، تشـمل الخطـة الإسـتراتيجيّة لقطـاع التعليـم في غامبيـا لفتـرة 2016-2030 تطويـر المعاييـر المهنيّـة للمُعلّميـن وقـادة المـدارس بحيـث تشـمل مسـارات مهنيّـة واضحـة تحـت عنـوان «الجـودة والصلـة». ووُضِعَـت مُسـوَّدة المعاييـر هـذه، والمسـار الوظيفـي المرتبـط بهـا، في عـام 2020[52].

هنـاك أيضـاً عمـق أكبـر ضمـن ماهيـة كونـك معلمـاً، أكثـر ممـا يشـير إليـه المسـار. علـى سـبيل المثـال، هنـاك حاجـة إلـى أدوار المُعلّميـن في بدايـة الحيـاة المهنيّـة، وقائـد الرعايـة المدرسـيّة، وقائـد المـادة الدّراسـيّة، والدعـم التربـوي علـى مسـتوى المدرسـة، إلـى جانـب مُصمّمـي التنميـة المهنيّـة ومُطوّريهـا،

51 منظمة البكالوريا الدّوليّة. (بلا تاريخ). مؤتمرات المُربّين. https://www.ibo.org/professional-development/conferences

52 Hungi, N., Kah, E. D., Nwokeocha, S. & Wodon, Q. (2023). Republic of The Gambia: Situation analysis of the national framework of professional standards and competencies for teachers and school leaders. UNESCO International Institute for Capacity Building in Africa. https://unesdoc.unesco.org/ark:/48223/pf0000387275

ومديري التقييم، وأخصائيي المناهج، ومستشاري السياسات التعليميّة، وغيرها من الأدوار في المستوى المتوسّط، ويمكن أن تستفيد جميعها من وجود مُعلِّم في ذلك المنصب.

تتألف القوى العاملة في المستوى المتوسط عادةً من المهنيين المسؤولين عن التخطيط والإدارة ووظائف الدعم التربوي. ومع أنّ المهنيين في المستوى المتوسط يوجدون عادةً في مكاتب لا مركزية، يوجد بينهم أيضاً مهنيو المدارس الذين يُقدِّمون القيادة والدعم خارج مدارسهم[53].

إنّ وجود المسارات الواضحة لتولي الأدوار القياديّة في المدرسة وأدوار المستوى المتوسط (مثل مشرفي المدارس، ومسؤولي التعليم في المقاطعات، ومسؤولي تحسين المدارس) يساعد أيضاً على تأمين خط إمداد قوي من الموظفين ذوي المهارات والخبرات المناسبة لشغل تلك الأدوار.

ويتطلب ذلك وضع تصوّر لسلسلة من المسارات التي تُتوَّج بشبكة أكثر تعقيداً من الخيارات اعتماداً على المهارات والمعرفة والفهم والمؤهلات الإضافيّة أثناء الخدمة و/أو الدورات التدريبيّة التي يمكن للمُعلِّمين إكمالها أثناء سعيهم لاتباع مسار مُعيَّن. ويُمكن إدراج ذلك في كتالوج مُخطَّط لفرص تطوير المُعلِّمين، على سبيل المثال.

والأهم من ذلك، فإنّ الأنظمة التي تُحدِّد بشكل أكثر وضوح المسارات الوظيفيّة المتاحة للمُعلِّمين كجزء من تخطيط القوى العاملة، سوف تساعد على الاحتفاظ بالمُعلِّمين ذوي الجودة العالية داخل النظام التعليمي الأوسع، إن لم يكن في الصفوف الدّراسيّة: أي بافتراض أنّ الأدوار ضمن المسارات الوظيفيّة تُعيَّن على أساس المهارات والخبرة والملاءمة للدور، بغض النظر عن مدة الخدمة. والتدرّج الوظيفي المبني على الكفاءات سيجعل من التدريس مهنة أكثر جاذبيّة.

داخل البكالوريا الدّوليّة IB، يمكن للمُربين تولي عدد من الأدوار كجزء من شبكة مُربيي البكالوريا الدّوليّة (IBEN)[54]. وتُوفِّر هذه الأدوار مسارات وخيارات مهنيّة إضافيّة تُتاح للمُعلِّمين، مع وجود أدوار موازية للعديد منها في أنظمة التعليم الوطنيّة. وتشمل بعض الأدوار المتاحة لأعضاء شبكة مُربيي البكالوريا الدّوليّة (IBEN) ما يلي:

- الاستشاريّون الذين يُقدِّمون الدعم والإرشاد والنصح للمدارس المُرشَّحة
- مُطوِّرو المحتوى، وهم خبراء في المواد الدّراسيّة يُصمِّمون برامج التنمية المهنيّة ويطوِّرونها بالتعاون مع أقسام التعلّم المهنيّ في البكالوريا الدّوليّة IB
- مُفتشو مواقع الاختبارات الذين يتحقَّقون من تنفيذ مدارس عالم البكالوريا الدّوليّة لبروتوكولات الامتحانات
- مُوجِّهو التنمية المهنيّة عبر الإنترنت الذين يُقدِّمون الإرشاد والنصح الفردي لمُعلِّمي البكالوريا الدّوليّة IB المُسجَّلين في برنامج دعم مُخصَّص. وتم تدريب أولئك المُوجِّهين خصيصاً على تقديم خدمات الإرشاد والنصح عبر الإنترنت
- قائد فريق الزيارات المدرسيّة، الذي يقود الفريق أثناء زيارات التحقق من البرامج وزيارات التقييم.

هناك أكثر من 60 وظيفة متاحة للمُعلِّمين، مما يُوفِّر فرصاً ومسارات وظيفيّة مُتعدِّدة للمُعلِّمين وقادة المدارس.

53 مركز تطوير التعليم والمعهد الدّولي للتخطيط التربوي. (2023). Leading teaching and learning together: The role of the middle tier. What is the middle tier and why is it important for improved learning?. اليونسكو. https://unesdoc.unesco.org/ark:/48223/pf0000385538

54 منظمة البكالوريا الدّوليّة IB. (6 يونيو 2023). IBEN roles. https://www.ibo.org/jobs-and-careers/ib-educator-network/iben-roles/

التطوّرات المُستقبلية المُمكنة

اعتمـاداً علـى العمـل الجـاري تنفيـذه حاليـاً في النظـام والعوامـل الخاصـة بـكل بلـد، قـد تكـون بعـض، أو كل، الخيـارات التاليـة لتطويـر هـذا المجـال المواضيعـي قابلـة للتطبيق.

1. إنشاء وحدة تخطيط وإدارة للقوى العاملة في مجال التعليم

سـتكون وحـدة تخطيـط القـوى العاملـة في مجـال التعليـم مسـؤولة عـن جمـع البيانـات وتحليلها، وعـن المعلومـات الأوسـع نطاقـاً مثـل مـردود الآراء والمقترحـات النوعيّـة، المتعلقـة بالقـوى العاملـة في مجـال التعليـم. ويشـمل ذلـك البيانـات والمعلومـات المتعلقـة بتوظيـف المُعلّميـن، ومسـارات التأهيـل الأوّلـي للمُعلّميـن، والاحتفـاظ بالمُعلّميـن، وتطويـر المُعلّميـن وغيـر ذلـك. وسـتكون هـذه الوحـدة مسـؤولة أيضـاً عـن تنسـيق الأجـزاء الأخـرى مـن النظـام في ضـوء البيانـات التي جُمِعَـت، وعـن تقديـم التوصيـات وضمـان أن تكـون القـرارات المُتخـذة التي تُؤثِّـر على القـوى العاملـة قـرارات مُسـتنيرة بالأدلـة والشـواهد وتـم تحديـد نطاقها بشـكل مناسـب. وبذلـك يمكـن للوحـدة أن تعمـل كجـزء مـن حوكمـة النظـام، ممـا يضمـن عـدم حـدوث الأنشـطة المسـتقلة التي تحـد مـن تخطيـط وإدارة القـوى العاملـة للمُعلّميـن، أو أن تتعـارض التدخـلات المتباينـة مـع بعضهـا. وأخيـراً، يمكـن للوحـدة اسـتخدام الفهـم المكتسـب مـن البيانـات لتصميـم مسـارات مهنيّـة للمُعلّميـن تدعـم تطلعـات النظـام.

2. إصلاح التأهيل الأوّلي للمُعلّمين لتحسين القدرة الاستيعابيّة والمرونة

إنّ إضافـة قـدرة اسـتيعابيّة ومرونـة إضافيّـة إلـى التأهيـل الأوّلـي للمُعلّميـن سـيدعم معالجـة قضايـا نقـص المُعلّميـن مـع ضمـان حصـول جميـع المُعلّميـن الذيـن يدخلـون النظـام علـى مؤهـل تعليمـي. ويمكـن أن يشـمل ذلـك طـرح طـرق جديـدة للتدريـس ودعـم المُعلّميـن غيـر المُؤهَّليـن في الحصـول علـى مؤهـل تعليمـي مـع مـرور الوقـت. هـذا بالإضافـة إلـى إعـادة تركيـز التأهيـل الأوّلـي للمُعلّميـن علـى تطويـر الكفـاءات والممارسـات التي يحتاجهـا المُعلّمـون، والتي تتوافـق بالكامـل مـع توقعـات المُعلّميـن: علـى سـبيل المثـال، مواءمـة المسـارات مـع معاييـر المُعلّميـن.

3. تقييم نهج التنمية المهنيّة للمُعلّمين

سـوف يُـؤدّي تقييـم كيفيـة تصميـم التنميـة المهنيّـة للمُعلّميـن وتطويرهـا وتقديمهـا إلـى اتخـاذ إجـراءات خاصـة بـكل بلـد مـن شـأنها دعـم تحسـين جميـع جوانـب التنميـة المهنيّـة للمُعلّميـن. علـى سـبيل المثـال، إذا كان هنـاك اعتمـاد مفـرط علـى نمـوذج مُحـدَّد للتنميـة المهنيّـة، فينبغـي استكشـاف نمـاذج إضافيّـة وتصميمهـا وتطويرهـا وتوفيرهـا. إذا لـم يكـن للتنميـة المهنيّـة تأثيـر، فـإنّ فهـم السـبب في ذلـك يمكـن أن يُـؤدّي إلـى تحسـين تصميمهـا و/أو تحسـين محتواهـا (علـى افتـراض أنّ تلـك المجـالات هـي التي تحـول دون إحـداث التأثيـر).

4. إنشاء برنامج لتبادل المُعلّمين في العالم الإسلامي

ومـن خـلال التعـاون بيـن الـوزارات، يمكـن وضـع برنامـج لتبـادل المُعلّميـن في العالـم الإسـلامي لتمكيـن المُعلّميـن مـن التدريـس في بلـدان أخـرى في العالـم الإسـلامي. وسـيمنح ذلـك المُعلّـم الزائـر خبـرة قيّمـة ومنظـوراً قيّمـاً مـن شـأنه أن يُحسّـن ممارسـاته الخاصـة، وفي الوقـت ذاتـه

سـيوفر للبلـد المُضيـف مُعلّمـين يجلبـون معهـم أسـاليب ومواقـف وممارسـات مختلفـة في التعليـم، ممـا يدعـم المجتمعـات المدرسـيّة التي يتفاعـل معهـا المُعلّمـون.

5. الاستثمار في القيادة المدرسيّة

لضمـان قـدرة القيـادة المدرسـيّة علـى تولـي دور القيـادة التربويّة، سـتكون هنـاك حاجة للاسـتثمار في قـادة المـدارس. وقـد يشـمل ذلك:

- وضـوح دور قـادة المـدارس، علـى سـبيل المثـال وجـود توقعـات ومعاييـر مُخصَّصـة تُطبَّـق علـى قـادة المـدارس
- شبكات ومنتديات وتنمية مهنيّة مُخصَّصة لقادة المدارس
- مسـارات واضحـة لكيفيـة ترقيـة المُعلّميـن إلـى قـادة مـدارس، مـع ارتباطهـا بالفهـم والمعرفـة والمهـارات الخاصـة بالتعليـم والتعلّـم.

المجال المواضيعيّ 3: الارتقاء بمهنة التدريس

هل التدريس مهنة جذابة؟
مَن مِن المُتعلّمين لديك يطمح إلى أن يصبح مُعلّماً؟

يمكـن أن يكـون لمكانـة مهنـة التدريـس وتصوّرهـا تأثيـر كبيـر علـى جـودة التدريـس. فذلـك لا يُؤثِّـر في مسـتوى الحفـاظ علـى المُعلّميـن المُؤهَّليـن فحسـب، بـل يُؤثِّـر أيضـاً في المسـتوى الأكاديمـي للطـلاب الـذي يطمحـون إلـى أن يصبحـوا مُعلّميـن ويتقدمـون بطلبـات لتلقـي تدريـب المُعلّميـن[55]. ليكـون لدينـا خـط إمداد مسـتدام مـن المُعلّميـن ذوي الجـودة العاليـة، فذلـك يتطلـب توظيـف أشـخاص في مجـال التدريـس مـن المرجـح أن يكونـوا علـى مسـتوى التوقعـات. ويتطلـب ذلـك أن تكـون برامـج التأهيـل الأوّلـي للمُعلّميـن والمهنـة ذاتهـا جذابـة مقارنـة بالفـرص المتاحـة في القطاعـات الأخـرى، ممـا يجعلهـا مهنـة مُجديـة في نظر الأشـخاص الذيـن يرغبـون في الالتحـاق بهـا.

أحرز عدد من البلدان تقدماً كبيراً في مجال تحسين مكانة التدريس كخيار مهني - ما هي بعض الاعتبارات المشتركة في هذه الإصلاحات؟

تناول الوضع الاقتصادي للمُعلّمين

لقـد أظهـر تحليـل منظمـة التعـاون الاقتصـادي والتنميـة كيـف يمكـن للوضـع الاقتصـادي للمُعلّميـن، بمـا في ذلـك الأجـور والمرونـة الوظيفيّـة والأمـن الوظيفـي وغيـر ذلـك مـن شـروط التوظيـف، أن يختلـف مـن بلـد إلـى آخـر. وقـد سـلَّط ذلـك الضـوء علـى كيفيـة تأثيـر هـذه الشـروط والأحـكام علـى مسـتوى جاذبيـة مهنـة التدريـس ومكانتهـا[56]. وتُشـير الشـروط والأحـكام التي يُوظَّـف المُعلّمـون بموجبهـا إلـى القيمـة التي توليهـا

55 Park, H. & Byun, S. (2015). Why some countries attract more high-ability young students to teaching: Cross-national comparisons of students' expectation of becoming a teacher. Comparative Education Review, 59(3), 523–549. https://doi.org/10.1086/681930

56 منظمة التعاون الاقتصادي والتنمية. (2005). Teachers matter: Attracting, developing and retaining effective teachers. OECD. https://doi.org/10.1787/19901496

الأنظمـة لدورهـم والتوقعـات مـن المُعلّميـن. وذلـك الأمـر مهـم لأنّ كيفيـة اعتـراف النظـام بالمُعلّميـن وتقديـره لهـم سـوف يُؤثّـر علـى سـلوك المُعلّـم وستُشـير إلـى مـا إذا كان النظـام يُقـدِّر جـودة التدريـس أو العوامـل الأخـرى.

علـى سـبيل المثـال، في سـياق نقـص المُعلّميـن، تُقـدِم البلـدان علـى توظيـف مُعلّميـن بنظـام العقـود في أنظمتهـا. وذلـك يخاطـر بإنتـاج نظـام ذي مسـتويين حيـث يحصـل الموظفـون بنظـام العقـود علـى شـروط أقـل استحسـاناً مقارنـةً بالمُعلّميـن الآخريـن، أو غيرهـم مـن المهنييـن الذيـن يُوظّفهـم النظـام[57]. وهـو أيضـاً يخلـق حالـة مـن عـدم الاسـتقرار لأعـداد كبيـرة مـن المُعلّميـن ضمـن القـوى العاملـة، مما يُـؤدّي إلـى زيادة مُعـدَّل تبـدّل الموظفيـن. ويُـؤدّي ذلـك بـدوره إلـى تقليـل جـودة المُعلّميـن علـى مسـتوى النظـام: فأولئـك الموجـودون في النظـام بشـكل مؤقـت تقـل احتمـالات مشـاركتهم في التنميـة المهنيّـة وتقـل احتمـالات رغبتهـم في تلبيـة المعاييـر المُتوقَّعـة.

إذا كانـت القـوى العاملـة غيـر مسـتقرة إلـى حـد كبيـر مـع معـدل تبـدّل كبيـر للموظفيـن بسـبب الشـروط والأحـكام، مثـل الترتيبـات التعاقديّـة، لـن يكـون لتوفيـر التنميـة المهنيّـة المُكثَّفـة تأثيـر مُسـتدام داخـل النظـام. والموظفـون الذيـن يتلقـون التدريـب اليـوم قـد لا يبقـون في النظـام في الأشـهر أو السـنوات القادمـة، ممـا يتطلـب تكـرار فعاليـات التنميـة المهنيّـة. وذلـك لا يُقلّـل مـن جـودة المُعلّميـن داخـل النظـام فحسـب، بـل يتسـبب أيضـاً في تكلفـة عاليـة ومسـتمرة بسـبب الحاجـة المتواصلـة إلـى توفيـر التنميـة المهنيّـة.

هل أجور المُعلّمين مماثلة للمهن ذات مستوى المهارة المماثل؟

يمكـن أن تكـون أجـور المُعلّميـن بنظـام العقـود المؤقتـة وأجـور المُعلّميـن الدائميـن بشـكل خـاص مصـدر قلـق مسـتمر. في بعـض البلـدان، تكـون رواتـب المُعلّميـن مُتدنيّـة مقارنـةً بالمهـن التي تتطلـب مؤهـلات أو مجموعـات مهـارات مماثلـة. ويُـؤدّي ذلـك إلـى وجـود تصـوّر بـأنّ التدريـس أقـل مكانـة مـن المسـارات الوظيفيّـة المُماثلـة ويسـاهم في انخفـاض معـدلات التوظيف وارتفـاع معدلات تناقـص المُعلّميـن[58]. إذا كانت أجـور المُعلّميـن مُتدنيّـة، فهنـاك مخاطـرة إضافيّـة تتمثـل في سـعى المُعلّميـن إلـى اسـتكمال أجورهـم مـن خـلال تولـي وظائـف أخـرى، إذا كان ذلـك مسـموحاً بـه، بمـا في ذلـك توفيـر التعليـم الخـاص (الـدروس الخصوصيّـة). وقـد يخلـق ذلـك تضاربـاً في المصالـح أو يُقلّـل مـن الوقـت الـذي يقضيـه المُعلّمـون في أداء دورهـم الأسـاسي.

إذا كانـت الأنظمـة تريـد النظـر في مسـألة تحسـين جـودة المُعلّميـن، سـيكون مـن المهـم جـداً فهـم كيفيـة نظـر المُعلّميـن لشـروط توظيفهـم وأحكامهـا، وتحديـد مـا إذا كانـت الشـروط والأحـكام الحاليـة تدفـع سـلوكياتهم (سـواء كانـت مُفيـدة أو سـلبيّة).

إذا كانـت الأنظمـة تُفكِّـر في معالجـة الوضـع الاقتصـادي للمُعلّميـن مـن خـلال إصلاح شـروط وأحـكام توظيف المُعلّميـن، ولا سـيما الأجـور، فهنـاك مجموعـة مـن الخيـارات المتاحـة. وسـوف تعتمـد أفضـل الخيـارات

57 فريق العمل الدولي الخاص المعني بالمُعلّمين في إطار التعليم حتى عام 2030 ومنظمة اليونسكو. (2024). Global report on teachers: Addressing teacher shortages and transforming the profession. اليونسكو. https://unesdoc.unesco.org/ark:/48223/pf0000388832

58 فريق العمل الدولي الخاص المعني بالمُعلّمين في إطار التعليم حتى عام 2030 ومنظمة اليونسكو. (2024). Global report on teachers: Addressing teacher shortages and transforming the profession. اليونسكو. https://unesdoc.unesco.org/ark:/48223/pf0000388832

على سياق البلد. فبعض الأنظمة تربط تحسين شروط التوظيف بتلبية معايير أو توقعات مُحدَّدة، مثل المشاركة في التنمية المهنيّة و/أو تولي مستويات إضافيّة من المسؤوليّة: على سبيل المثال، أن يُصبح المُعلِّم قائداً للمادة الدّراسيّة أو أن يتولى دوراً من أدوار الرعاية المدرسيّة. وهناك أنظمة أخرى تعطي الأولويّة للتحسينات الشاملة للمُعلِّمين التي تعترف بالمُعلِّمين الحاليين، مع تحسين جاذبية المهنة في الوقت ذاته. وهناك أيضاً حوافز أخرى عبارة عن مكافآت للمُعلِّمين غير مرتبِطة بالترقية أو التقدّم الوظيفي، مثل نتائج الطلاب، مع أنّ تلك الحوافز قد تدفع إلى وقوع ممارسات تتعارض مع التوقعات.

في أوزبكستان، استحدثت الحكومة مجموعة مُتنوِّعة من «خطط الحوافز النقديّة» لتكريم المُعلِّمين ذوي الأداء العالي. يمكن منح المكافآت التي تُدفع لمرة واحدة مقابل أداء الطلاب في أولمبياد المواد الوطنيّة أو الدّوليّة، أو أداء المدرسة في التصنيفات الوطنيّة، أو النتائج العالية في تقييمات الأداء، أو المشاركة في الأبحاث[59].

رفع المكانة الاجتماعيّة للمُعلِّمين

إلى جانب الوضع الاقتصادي للمُعلِّمين هناك أيضاً وضعهم الاجتماعي. ويتحدَّد ذلك إلى حد كبير بالقيمة التي توليها البلدان لمهنة التدريس وكيفية تحديد الأطراف المعنيّة، مثل الحكومة والمجتمعات المدرسيّة وأولياء الأمر ووسائل الإعلام، لمكانة المُعلِّمين من خلال ملاحظاتهم وأفعالهم فيما يتعلق بالمهنة.

إنّ الطريقة التي يتم بها الحديث عن المُعلِّمين وطريقة التفاعل معهم من قبل القادة في النظام التعليمي، ومن قبل وسائل الإعلام ومجتمعهم المحلي وأولياء الأمر، ستُشكِّل تصوّرات الناس للمُعلِّمين وتُرسِّخها لديهم. ويمكن أن يختلف هذا الأمر اختلافاً كبيراً بين البلدان وداخلها أيضاً. بينما توجد بلدان تُقدِّر التدريس كمهنة تقديراً كبيراً، هناك بلدان أخرى يُعتبر فيها التدريس مساراً مهنيّاً ضعيفاً لا يحظى بأي مكانة[60].

ما قيمة التدريس في المجتمع؟
كيف يُنظَرُ إلى المُعلِّمين؟

إنّ نظرة المجتمع ككل إلى المُعلِّمين لا تُؤثِّر على المُعلِّمين فحسب، بل تُؤثِّر على جميع الأطراف المعنيّة في النظام، وذلك بإنشاء حلقات مردود الآراء والمقترحات. على سبيل المثال، إذا كانت سمعة المدرسة أو سمعة المُعلِّم سيئة، سيُؤثِّر ذلك على آراء أولياء الأمر وهناك مخاطرة بترسّخ تلك الآراء، بغض النظر عن التغييرات التي تُدخِلها المدرسة لتحسين مستوى المُعلِّمين الأفراد أو تحسين نهج توفيرها للتعليم على نطاق أوسع.

59 Odilov, A. (2023). Teacher career structure reforms in Uzbekistan: The current challenges and lessons learned from top-performing education systems. Science and Innovation International Scientific Journal, 2(6) 30–47. https://doi.org/10.5281/zenodo.8021478

60 Varkey Foundation. (n.d.). Global Teacher Status Index 2018. https://www.varkeyfoundation.org/what-we-do/research/global-teacher-status-index-2018/

إذا كانـت جميـع المصـادر، بمـا فيهـا وسـائل الإعـلام، تتنـاول المُعلّمـين بطـرق سـلبيّة، فقـد تترسـخ تلـك الآراء، بمـا في ذلـك داخـل المهنيـين أنفسـهم، ممـا يُقلّـل مـن المكانـة المهنيّـة للمُعلّمـين، ويُـؤدّي إلـى تثبيـط عزيمتهـم وانخفـاض مسـتوى سـلامتهم الصحيّـة. إنّ الحديـث عـن المُعلّمـين بشـكل إيجـابيّ بشـكل عـام مـن شـأنه أن يُعـزّز المهنـة وأن يُظهِـر التقديـر والدعـم. ولهـذا السـبب منـذ عـام 1994، يُحتَفَـل باليـوم العالمـي للمُعلّمـين سـنوياً في الخامـس مـن أكتوبر/تشـرين الأول مـن كل عـام، بمناسـبة الذكـرى السـنويّة لاعتمـاد توصيـة منظمـة العمـل الدّوليّة/اليونسـكو لعـام 1966 بشـأن مكانـة المُعلّمـين.

إنّ الاعتـراف المجتمعـي الإيجـابيّ وتقديـر المُعلّمـين سـيجعل المهنـة أكثـر جاذبيّـة وسـيدعم الأشـخاص الذيـن يلتحقـون بهـا. عندئـذ تزيـد احتمـالات تلبيتهـم لتوقعـات المهنـة، ممـا يُؤهّلهـم للتصنيـف كمُعلّمـين ذوي جـودة عاليـة في وقـت مُبكّـر مـن حياتهـم المهنيّـة.

لا يمكـن تحسـين الوضـع الاجتماعـي للمُعلّمـين إلا مـن خـلال الإصلاحـات التي تعالـج بشـكل مباشـر وجهـات النظـر السـلبيّة السـائدة حـول المُعلّمـين والتدريـس. وربمـا تشـمل بعـض الخيـارات مـا يلـي، علـى سـبيل المثـال لا الحصـر:

- يشـير تحسـين مكانـة التأهيـل الأوّلـي للمُعلّمـين إلـى أنّ التدريـس مهنـة ذات مكانـة عاليـة أيضـاً. وسـيُؤدّي ذلـك إلـى دعـم المزيـد مـن الأشـخاص في النظـر في التدريـس كمهنـة وسـتزيد أيضـاً احتمـالات تلبيتهـم للتوقعـات. ويمكـن تعزيـز ذلـك من خـلال جـودة التعليـم والإرشـاد، والاعتـراف بـأنّ برامـج تأهيـل المُعلّمين ذات قيمـة للمجتمـع، ومـن خـلال زيـادة متطلبـات الالتحـاق ببرنامـج التأهيـل الأوّلـي للمُعلّمـين. سـتعطي هـذه الأمـور مجتمعـةً انطباعـاً بـأنّ للمهنـة مجموعـة واضحـة مـن المعاييـر، ممـا يزيـد مـن ثقـة المجتمع بـأنّ المُعلّمـين علـى درجـة عاليـة مـن المعرفـة والمهـارة.

> لقـد أدَّت الجهـود التي تبذلهـا كازاخسـتان لتحسـين مكانـة المُعلّمـين - بمـا في ذلـك زيـادة رواتبهـم - إلـى ارتفـاع عـدد المُتقدّمـين للمهنـة بشـكل عـام، وارتفـاع نسـبة المُتعلّمـين المتفوقيـن الذيـن يطمحـون إلـى أن يصبحـوا مُعلّمـين ويتقدمـون بطلبـات لتلقـي تدريـب المُعلّمـين. وقـد أدَّى ذلـك إلـى رفـع مسـتوى مُتطلبـات الالتحـاق بـدورات التدريـس، حيـث أدَّى ذلـك التنافـس علـى الأماكـن إلـى رفـع المسـتويات الأكاديميّـة للطـلاب الذيـن يتدربـون ليصبحـوا مُعلّمـين[61].

- زيـادة الوعـي بمعاييـر المُعلّمـين والمسـارات الوظيفيّـة التي يمكـن أن يسـلكها المُعلّمون. سـيمنح ذلك الثقة للمجتمـع، وخاصـةً أوليـاء الأمـر، بشـأن توقعاتهم فيمـا يتعلـق بالمُعلّمين وكيف يمكـن للمُعلّمين الاسـتمرار في تطويـر أدوارهـم التخصّصيّـة على أسـاس الجـدارة.
- إظهـار الثقـة بالحصافـة المهنيّـة للمُعلّمـين وتقديرهـا. ضـع في اعتبـارك كيـف ينظـر النظـام إلـى المُعلّمـين كأشـخاص مهنييـن، ومـا إذا كان لديهـم مسـاحة لتطبيـق حصافتهـم المهنيّـة. إذا تـم توجيـه المُعلّمـين بـدلاً مـن الوثـوق بهـم مـن قبـل أولئـك الذيـن ليسـوا في الصـف الـدراسي، فقـد يُـؤدّي ذلـك إلـى إضعافهـم وتعزيز وضـع يتمتـع فيـه المُعلّمـون بقليـل مـن الاسـتقلاليّة أو انعـدام تلـك الاسـتقلاليّة بالكامـل. وهـذا بـدوره يُقلّل مـن قيمـة دورهـم في المجتمـع. فمـا الفائـدة مـن تطويـر قدرتهـم علـى التدريـس إذا لم يكـن لديهـم الحرية

61 Nurymbetov, Y. (2022). Recruiting the high-achieving graduates to the teaching profession. The case of Kazakhstan. Kwartalnik Pedagogiczny, 3, 53–73. https://doi.org/10.31338/2657-6007.kp.2022-2.10

والثقة لتدريس ما يعتقدون مهنيّاً أنّه مناسب؟ إنّ التعامل مع المُعلِّمين ودعمهم باعتبارهم مهنيين ذوي قيمة عالية يُؤدّون خدمة عامة مهمة جداً من شأنه أن يرفع من المكانة الاجتماعية للمهنة. ويمكن أن يعني ذلك إشراكهم بشكل أكبر في تخطيط النظام وصنع القرار وتوجيه كيفية عمل النظام التعليمي، والانفتاح والشفافيّة عندما يتعلق الأمر بمشاركة المُعلِّمين.

- من خلال الرسائل التي تتناول مباشرة أي تحيّز أو قضايا شاملة ذات صلة مباشرة بالمُعلِّمين. يمكن لحملة مناصرة لعمل ذلك أن تكون مُؤثِّرة بينما تعمل أيضاً كحملة لتوظيف المُعلِّمين.
- كما تمت مناقشته في قسم «تطوير المُعلِّمين والتخطيط الإستراتيجي» من هذه الورقة، فإنّ تعزيز المسارات الوظيفيّة للمُعلِّمين سيجذب الأشخاص الطموحين وذوي القدرات العالية إلى التدريس، مما يُؤثِّر إيجاباً على مستويات الاحتفاظ بهم في العمل ويُحفِّز الاهتمام الذاتي بالتطوير الذاتي، سعياً وراء متابعة المسار المُختار. ويُؤدِّي ذلك إلى خلق قوة عاملة أكثر قدرة، وبمجرد الاعتراف بها ستعمل على تحسين الوضع الاجتماعي للمُعلِّمين.

هناك اعتبار رئيسي يتمثل في كيفية تشابك المكانة المهنيّة للمُعلِّمين مع المعايير الثقافيّة والمجتمعيّة حيثما يمارسون مهنة التدريس. وقد يتطلب تحسين جودة المُعلِّمين في النظام تحدي تلك الأعراف: لكن قد يكون ذلك صعباً بحد ذاته، نظراً لأنّ القضايا ووجهات النظر المتعلقة بالمُعلِّمين قد تكون راسخة بالفعل.

إذا كان من الممكن الارتقاء بالوضع الاقتصادي والمكانة الاجتماعيّة للمُعلِّمين ومراعاة السياق الفريد لكل سياق، سيتبع ذلك تحسين جودة المُعلِّمين مع تزايد أعداد الملتحقين بمجال التدريس.

التطوّرات المُستقبلية المُمكنة

اعتمـاداً علـى العمـل الحالـي في النظـام والعوامـل الخاصـة بـكل بلـد، قـد تكـون بعـض، أو كل، الخيـارات التاليـة لتطويـر هـذا المجـال المواضيعـي قابلـة للتطبيـق.

1. تحسين المناصرة فيما يتعلق بدور المُعلِّمين وقيمتهم

تحسـين مناصـرة المُعلِّميـن وتعزيـز قيمتهـم، مـن خـلال نشـر مزيـد مـن القصـص الإخباريـة عن المُعلِّميـن الناجحيـن، والمشـاركة في الفعاليـات الدّوليّـة والإقليميّـة والمحليّـة المُعتـرف بهـا، والأنشطة المتعلقة بمكانة المُعلِّمين، ودراسات حالة لمُعلِّمين فعالين.

يمكـن دعـم ذلـك بوضـع خطـة اتصـالات تُناصـر المُعلِّميـن؛ ويتـم الحفـاظ علـى تنفيـذ الخطـة وتغييرهـا حسـب الضـرورة لتبقـى ذات صلـة بالتوجهـات والأحـداث التي تقـع في قطـاع التعليـم والمجتمـع الأوسـع.

2. إشراك المُعلِّمين في تخطيط النظام واتخاذ القرارات

لتحسـين مسـتوى الاعتـراف بالمُعلِّميـن وقيمتهـم- وبالتالـي رفـع مكانتهـم المهنيّـة- يجـب النظـر في إشـراك المُعلِّميـن في التخطيـط وصنـع القـرارات علـى مسـتوى النظـام في جميـع جوانـب التعليـم. علـى سـبيل المثـال، يمكـن للمُعلِّميـن الانضمـام إلـى لجـان الاختبـارات والحصـول علـى دور في إدارة التقييمـات؛ يمكـن للمُعلِّميـن أن يكونـوا أيضـاً مُحرِّريـن ومراجعيـن للكتب المدرسـيّة وأن يشـاركوا في تصميـم المناهـج الدّراسـيّة.

مـن المرجـح أن يحتـاج المُعلِّمـون إلـى الدعـم ليتمكَّنـوا مـن المشـاركة في مثـل هـذه الأدوار. يجـب إعفـاء المُعلِّميـن مـن مهـام التدريـس لتتسنَّى لهـم المشـاركة في الاجتماعـات، وتغييـر الاجتماعـات والمشـاريع لفسـح المجـال لمشـاركة المُعلِّميـن، وتوفيـر برامـج تنميـة القـدرات للمُعلِّميـن في تلـك الأدوار وغيرهـا.

3. المراجعة المستقلة لأجور المُعلِّمين وشروط عملهم

لضمـان الحياديّـة، يمكـن إنشـاء لجنـة مسـتقلة لمراجعـة أجـور المُعلِّميـن وشـروط عملهـم وتحديـد التوصيـات الخاصـة بالبلـد حـول كيفيـة تغييرهـا لتحقيـق اعتـراف أفضـل بقيمـة المُعلِّميـن ورفـع المكانـة المهنيّـة للمُعلِّميـن. يمكـن أن تنظـر اللجنـة في الشـروط التي يتـم بموجبهـا منـح المُعلِّميـن زيـادات في الرواتـب والمكافـآت (أو مـا يعادلهـا).

4. مواءمة أجور المُعلِّمين مع المهن المماثلة

وكحـد أدنى، يجـب أن تتمـاشى أجـور مُعلِّمـي القطـاع العـام مـع المهـن المماثلـة ذات المؤهـلات والمهـارات المماثلـة، وكذلـك مـع مُعلِّمـي القطـاع الخـاص. حيثمـا ترتفـع أعـداد هجـرة المُعلِّميـن، يمكـن مقارنـة أجـور المُعلِّميـن بالبلـدان الأخـرى أو بالمناطـق المحليّـة الأخـرى. سيسـاعد ذلـك علـى ثني المُعلِّميـن عـن الانتقـال إلـى بلـد مجـاور للتدريـس، أو الحـالات التي يكـون فيهـا عـدد المُعلِّميـن المحليّيـن منخفضـاً في مواقـع مُعيَّنـة، أو حيثمـا يصعـب توظيـف المُعلِّميـن. وسـوف يتنـاول أيضـاً تصـوّرات النـاس بـأنّ التدريـس مهنـة متدنيـة المكانـة. وبمجـرد تحقيـق المسـاواة، عندئـذ يجـب مراقبـة مواءمـة أجـور مُعلِّمـي القطـاع العـام مـع أجـور القطاعـات الأخـرى لضمـان عـدم تراجعهـا في المسـتقبل.

المجال المواضيعيّ 4: السّلامة الصّحيّة للمُعلّمين وأنظمة الدّعم

إلى أي مدى تُؤثّر السّلامة الصّحيّة للمُعلّمين في جودة التعليم والتعلّم في سياقك؟

للسلامة الصحيّة للمُعلّمين تأثيرٌ كبيرٌ على جودة التعلّم والتعليم. ويُسلّط البحث الأخير الذي أجرته البكالوريا الدّوليّة IB حول السّلامة الصّحيّة للمُعلّمين[62] الضوء على كيفية تأثير انخفاض السّلامة الصّحيّة للمُعلّمين سلباً على فعالية المُعلّمين، وعليه، يُقلّل ذلك من جودة المُعلّمين في الأنظمة التي تكون فيها السّلامة الصّحيّة للمُعلّمين مصدر قلق. والمُعلّمون الذين يعانون من تدني مستوى السّلامة الصّحيّة تكون فرصهم أقل في أن يصبحوا مُعلّمين ذوي جودة عالية، وقد يؤثر ذلك سلباً على نتائج الطلاب[63].

> «إنّ انتشار مشكلة تدني مستوى السّلامة الصّحيّة للمُعلّمين وصحتهم النفسيّة على مستوى العالم له تأثيرات ضارة على المدارس. ولا يُؤدّي ذلك إلى تفاقم النقص في عدد المُعلّمين فحسب، بل يُؤثّر سلباً على فعالية المُعلّمين في أدوارهم كمُعلّمين، وعلى الطلاب الذين يُعلّمونهم»
>
> السّلامة الصّحيّة لمُعلّمي المدارس (التقرير رقم 2)، منظمة البكالوريا الدّوليّة.

تكتسب السّلامة الصّحيّة للمُعلّمين أهمية خاصة عندما يتعامل المُعلّمون مع الأزمات وحالات الطوارئ المحليّة أو الإقليميّة أو الوطنيّة أو العالميّة. على سبيل المثال، فقلق الطلاب المرتبِط بالطوارئ المناخيّة هو أمر يتم توجيه المُعلّمين فيه بشكل متزايد ليتسنَّى لهم دعم طلابهم[64]، بينما قد يكون المُعلّمون أنفسهم يتعاملون مع قلقهم المناخيّ بصمت. بالإضافة إلى ذلك، فالمُعلّمون الذين يتعاملون مع التعليم في سياقات الطوارئ، كالعمل في البلدان التي تعاني من النزاعات، يضطرون إلى التعامل ليس فقط مع مسؤولياتهم التدريسيّة فحسب، بل أيضاً مع احتمالات دعم الطلاب أثناء حالات الفقد، بينما يتعين عليهم أيضاً التعامل مع فواجعهم الخاصة: لدرجة أنّ ذلك قد يتطلب حصولهم على دعم مُخصَّص[65]. على سبيل المثال، شَهِدَ العديد من المُعلّمين، واختبروا بأنفسهم، خلال جائحة كوفيد19- العالميّة، ضغوط الانتقال إلى ممارسات رقميّة جديدة أولى من نوعها أثناء دعمهم للطلاب خلال أزمة غير مسبوقة.

ما الذي يُؤثّر على السّلامة الصّحيّة للمُعلّمين؟

62 (Taylor, L., Zhou, W., Boyle, L., Funk, S. & De Neve, J-E. (2024). Well-being for Schoolteachers (Report No. 2. منظمة البكالوريا الدّوليّة. https://www.ibo.org/globalassets/new-structure/research/pdfs/wellbeing-for-schoolteachers-final-report.pdf

63 Glazzard, J. & Rose, A. (2019). The impact of teacher well-being and mental health on pupil progress in primary schools. Journal of Public Mental Health, 19(4), 349–375. DOI: 10.1108/JPMH-02-2019-0023

64 Office for Climate Education. (2024, April 19). Teachers, how can you address your students› eco-anxiety?. https://www.oce.global/en/news/teachers-how-can-you-address-your-students-eco-anxiety

65 Inter-agency Network for Education in Emergencies. (2021, October 14). Teacher wellbeing in crisis contexts - sharing good practice, lessons learned and opportunities for change [Webinar]. https://inee.org/resources/teacher-wellbeing-crisis-contexts-sharing-good-practice-lessons-learned-and-opportunities

تُؤثِّـر «البيئـة» التي يعمـل فيهـا المُعلِّـم بشـكل مباشـر علـى سـلامته البدنيّـة والصحيّـة والعاطفيّـة وهـي غالبـاً مـا تُختَـزَل في مـبنى المدرسـة: وهـو مـا يتناقـض مـع تعقيـد البيئـة الكاملـة التي يواجههـا. يُمكـن تقسـيم البيئـة التي يعمـل فيهـا المُعلِّـم بشـكل عـام إلـى الأنـواع التاليـة.

- **البيئـة الماديّـة:** المرافـق المدرسـيّة (بيئـات التعلّـم الخارجيّة الآمنـة، ومرافـق الغـداء، ومرافـق المراحيض، ومـا إلـى ذلـك)، والصفـوف الدّراسـيّة (المكاتـب، وشاشـات العـرض الجداريّـة، والصيانـة)، والمـوارد المتاحـة للمُعلِّـم (أجهـزة الحاسـوب، والكتـب، والأقـلام)، والإضـاءة، والضوضـاء وغيرها.
- **البيئـة الاجتماعيّـة:** التدريـس عمـل اجتماعـيّ تشـارك فيه مجموعة مـن الأشـخاص، مع وجود مشـاعر قوية في بعـض الأحيـان. ويمكـن أن يُـؤدّي ذلـك إلـى خلق بيئـات مشـحونة يعمل فيهـا المُعلِّمـون بينمـا يتعاملون هـم أنفسـهم مـع مشـاعرهم الخاصـة. سـوف يدعـم المُعلِّمـون زملاءهـم، بمن فيـم قـادة المـدارس وأولياء الأمـر ومُقدِّمـي الرعايـة والمُتعلِّميـن، وجميعهـم لديهـم حيـاة خـارج المدرسـة. وسـيُؤثِّر ذلـك علـى كيفيـة انخراطهـم في المناقشـات، وفي حالـة المُتعلِّميـن، سـيُؤثِّر ذلـك على كيفيـة تفاعـل المُعلِّمين مـع التعلّم.
- **البيئـة الثقافيّـة:** يمكـن لثقافـة المدرسـة، بقيـادة المدرسـة، أن تُؤثِّـر بشـكل كبيـر علـى سـلوك المُعلِّميـن وطـرق تدريسـهم. إذا كانـت هنـاك ثقافـة انفتـاح، مع تجربـة الأسـاليب التربويّـة الجديـدة وتطويرها، سـتبدو المدرسـة مختلفـة تمامـاً مقارنـة بالمدرسـة التي تخضـع للتوجيـه، حيـث لا يوجـد مجـال للتغييـر وحيـث يتقـرَّر النجـاح بنتائـج التقييـم. لا توجـد ثقافـة صحيحـة أو خاطئـة. فأفضـل ثقافـة هي تلـك التي تعمـل لصالح المدرسـة ومـن فيهـا لضمـان النجـاح كمـا هـو مُتوقَّـع ضمـن توقعـات النظـام.
- **البيئـة السياسـيّة:** يمكـن أن يشـعر المُعلِّمـون في كثير مـن الأحيان بأنّهـم يخضعون لأهـواء البيئة السياسـيّة علـى المسـتوى المحلـيّ أو الإقليمـيّ أو الـوطنيّ. وإذا كان هنـاك عـدم اسـتقرار بسـبب التغيّـر السـياسي أو بسـبب ارتفـاع مسـتويات الإصـلاح (ممـا يُـؤدّي إلـى الإرهـاق مـن كثـرة الإصـلاح)، فقـد يُـؤدّي ذلـك إلـى عدم المشـاركة ويُؤثِّـر سـلباً علـى التعلّـم والتعليـم. وللبيئـة السياسـيّة أيضـاً دورٌ في كيفيـة النظـر إلـى المُعلِّميـن في المجتمـع. إذا وُضِـعَ قـادةُ النظـام المُعلِّميـن كقـوة عاملـة في إطـار سـلبي، سـيُؤدّي ذلـك إلـى خلـق بيئـة تعليميّـة سـلبيّة. وقـد يُؤثِّـر التحيّز السـياسي أيضاً بشـكل مباشـر علـى الاتجـاه الذي يتجـه نحوه النظـام: على سـبيل المثـال، الأسـاليب التربويّـة أو المناهـج التعليميّـة المُحـدَّدة التي قـد تتعـارض مـع التوقعات السـابقة حـول المُعلِّميـن والتدريـس، أو مـع مـا تعتبـره البحـوث ممارسـة فعالـة.

وعلـى نحـو متزايـد، هنـاك أيضـاً البيئـة الرقميّـة التي يجـب أخذهـا في الاعتبـار. ويشـمل ذلـك اسـتخدام المـوارد الرقميّـة في الصـف الـدراسي، ومـدى شـعور المُعلِّميـن بالارتيـاح والثقـة في اسـتخدامها. وهـي أيضاً تشـمل دور وسـائل التواصـل الاجتماعـي، حيـث يمكـن لأوليـاء الأمـر والطـلاب والمجتمـع الأوسـع مناقشـة التعليـم والمُعلِّميـن بشـكل مفتـوح. ويتـم ذلـك بتحيِّـز في بعـض الأحيـان، بسـبب عـدم فهـم التعليـم وحيـث تُذكَـر الآراء علـى أنّهـا حقائـق. ويمكـن أن يكـون لـكل ذلـك تأثيـر سـلبي علـى السّـلامة الصّحيّـة للمُعلِّميـن. بالإضافـة إلـى ذلـك، يمكـن لـدور المُعلِّميـن في العالـم الرقمـي، ومـا يعنيـه ذلـك للمهنـة، أن يُـؤدّي إلـى إثارة القلـق وعـدم اليقيـن: علـى سـبيل المثـال، إثـارة الأسـئلة المتعلقـة بتأثيـر الـذكاء الاصطناعـي علـى مسـتقبل التدريـس. يَعِـدُ التعليـم الرقمـي بالكثيـر، لكنـه قـد يبـدو أيضـاً كمصـدر تهديـد ويُمثِّـل تغييـراً زلزاليّـاً، حيـث إنّـه يتطلـب نهجـاً منهجيـاً لدعـم المُعلِّميـن خـلال هـذه التغييـرات.

لذلك فالسّلامة الصّحيّة، أو انعدامها، هي نتيجة لعديد من العوامل. هناك بيانات تربط بين السّلامة الصّحيّة ووضوح أدوار المُعلّمين، وعبء عمل المُعلّمين، والأجور وشروط الخدمة، وتوفير التنمية المهنيّة، وكيفية مراقبة المُعلّمين. وتُعتَبَر عناصر السّلامة الصّحيّة للمُعلّمين، مع مصادر البيانات ذات الصلة، جزءاً من إطار السّلامة الصّحيّة للمُعلّمين في البكالوريا الدّوليّة IB (الشكل 2).

الشكل 2. إطار السّلامة الصّحيّة للمُعلّمين في البكالوريا الدّوليّة IB

إنّ عدد العناصر المُؤثِّرة في السّلامة الصّحيّة للمُعلّمين وطبيعتها مُعقَّدة وعلى مستوى عالٍ من الفرديّة. فما سيكون مقبولاً لمُعلّم ما سيُؤثِّر سلباً على السّلامة الصّحيّة لمُعلّم آخر. ونتيجة لذلك، يجب أن تكون البيانات النوعيّة، مثل صوت المُعلّم، مُكمِّلة للبيانات الكميّة أو أكثر قيمة منها.

كيف يمكن فهم السّلامة الصّحيّة للمُعلّمين؟

رصد السّلامة الصّحيّة للمُعلّمين: جمع البيانات وتحليلها

على الرغم من أهمية السّلامة الصّحيّة للمُعلّمين، إلا أنّها لم تكن دائماً من بين الاعتبارات أثناء جمع البيانات أو تصميم البرامج التعليميّة، مثل برامج التأهيل الأوّلي للمُعلّمين. وجرت العادة ألا تُدرَجُ أيضاً السّلامة الصّحيّة للمُعلّمين في مؤشرات أداء النظم التعليميّة. ومع ذلك، فإنّ هذا الوضع يتغير الآن داخل البلدان ومن خلال الدّراسات الدّوليّة مثل «البارومتر الدّوليّ لصحة ورفاهية العاملين في مجال التعليم»، والذي شمل في تقريره لعام 2023 دولتين عضوين في منظمة الإيسيسكو (المغرب والكاميرون)[66].

66 Billaudeau, N., Hawa, F., Lopoa, A.-A., Richard, M. & Vercambre-Jacquot, M.-N. (2023). International Barometer of Education Staff International Report. Education and Solidarity Network and Fondation d'entreprise pour la santé publique. https://www.educationsolidarite.org/wp-content/uploads/2023/09/IBEST23-International_Report_2023_EN.pdf

بينمـا يتزايـد الاعتـراف بعامـل السّـلامة الصّحيّـة للمُعلِّميـن في تمكيـن التعلّـم والتدريـس عالي الجـودة، تبرز حاليـاً أطـر عمـل ونهـج إضافيّـة لرصدهـا بهـدف توفيـر قاعـدة مـن الشـواهد والأدلـة لدعـم التغييـر. وينبغي علـى جميـع البلـدان النظـر في الكيفيـة التي تريـد بهـا رصـد السّـلامة الصّحيّـة للمُعلِّميـن: مـا العناصـر التي يجـب رصدهـا، وكيفيـة رصدهـا بانتظـام، ومـا مصـادر البيانـات المناسـبة.

اسـتبيان «الصحـة النفسـيّة والاجتماعيّـة للمُعلِّميـن وسـلامتهم الصحيّـة في المـدارس: اسـتبيان يسـتكمل ذاتيـاً» الـذي نشـرته منظمـة «الحـق في اللعـب» قاس مـدى تأثيـر كوفيـد19- على حيـاة المُعلِّمين وسـلامتهم الصحيّـة. وقـد صُمِّـم لتمكيـن منظمـة «الحـق في اللعب» مـن الحصول علـى رؤى مُتبصّـرة حول أنظمـة الدعم الإضافيّـة والمـوارد التي يحتاجهـا المُعلِّمـون أثنـاء مواصلتهـم التدريـس خـلال جائحـة كوفيـد19-.[67]

نهـج منظمـة «أنقـذوا الأطفـال» للتنميـة المهنيّـة للمُعلِّميـن، «أداة السّـلامة الصّحيّـة للمُعلِّمين ومسـتويات تحفيزهـم»، المقتبسـة بتصـرّف مـن أداة تشـخيص تحفيـز المُعلِّميـن، يعـرض مقابلـة فرديـة تهـدف إلـى توليـد البيانـات عـن العوامـل المهمـة التي تُؤثِّـر علـى السّـلامة الصّحيّـة للمُعلِّميـن ومسـتويات وتحفيزهـم.[68]

دعم السّلامة الصّحيّة للمُعلِّمين

في جميـع أنظمـة التعليـم سـيكون هنـاك مُعلِّمـون يُبلغـون عـن انخفـاض مسـتوى سـلامتهم الصحيّـة أو وجـود مشـاكل في سـلامتهم الصحيّـة. وبينمـا يُمكـن أن يسـاعد الرصـدُ والتحليـلُ البلـدان علـى فهـم نطـاق المخـاوف ومجالاتهـا المُحـدَّدة، لـن يكـون بوسـع هـذه الأنشـطة وحدهـا أن تدعـم المُعلِّميـن. يجـب اسـتخدام البيانـات التي تُجمَـع مـن عمليـات رصـد السّـلامة الصّحيّـة للمُعلِّميـن للاسترشـاد بهـا في التدخلات والإجـراءات المُتَّخَـذَة لدعـم المُعلِّميـن.

ما الدعم المتوفر للسّلامة الصّحيّة للمُعلِّمين؟

لدعـم السّـلامة الصّحيّـة للمُعلِّميـن، يجـب أن يكـون النظـام قـد أنشـأ خدمـات يسـهل الوصـول إليهـا تكـون مُصمَّمـة خصيصـاً لتلبيـة الاحتياجـات التي تـم تحديدهـا مـن خـلال تحليـل البيانـات. وسـتعتمد الطبيعـة الدقيقـة لهـذه الخدمـات علـى مـا تُشـير إليـه البيانـات المتعلقـة بالسّـلامة الصّحيّـة للمُعلِّميـن، فيمـا يتعلق بالحوكمـة وسـياق البلـد والحاجـة إلـى مراعـاة الأعـراف الاجتماعيّـة والثقافيّـة.

كيف يُبلغ المُعلِّمون عن المخاوف المتعلقة بالسّلامة الصّحيّة؟
ما مدى فعالية الاستجابة للمخاوف المتعلقة بالسّلامة الصّحيّة؟

مـن المهـم جـداً أن تكـون هنـاك آليـات واضحـة وفعالـة لتمكيـن المُعلِّميـن مـن الإبـلاغ عـن المخـاوف

67 Right to Play. (2020). Teacher psychosocial health and wellbeing in schools: Self-completion questionnaire. https://view.officeapps.live.com/op/view.aspx?src=https%3A%2F%2Finee.org%2Fsites%2Fdefault%2Ffiles%2Fresources%2FRight%2520to%2520Play%2520%25E2%2580%2593%2520Teacher%2520Psychosocial%2520Health%2520and%2520Wellbeing%2520Questionnaire_0.docx&wdOrigin=BROWSELINK

68 Inter-agency Network for Education in Emergencies. (2021). Teacher wellbeing in emergency settings: Findings from a resource mapping and gap analysis. https://inee.org/sites/default/files/resources/INEE%20Teacher%20Wellbeing%20in%20Emergency%20v2.0%20LowRes.pdf

المتعلقة بالسّلامة الصّحيّة وضمان تناول هذه المخاوف على الفور. يجب اعتبار الخدمات المُقدَّمة مساحات آمنة يُمكن للمُعلِّمين من خلالها مشاركة تجاربهم ومشاعرهم بشكل بنّاء. ويجب أن يعمل قادة المدارس على تغيير الثقافة داخل مدارسهم للاستماع بفاعلية إلى المُعلِّمين وإجراء التغييرات اللازمة. ويجب أن تتوفر للمُعلِّمين خدمات الدعم الوطنيّة، مثل المنتديات عبر الإنترنت أو خطوط الهاتف. وقد يكون من المفيد للمُعلِّمين التمتع بالوصول إلى الخدمة الوطنيّة دون الكشف عن هويتهم، بهدف مواجهة المخاوف من مواجهة المُعلِّم، الذي يُبلغ عن مشكلة أو مسألة تتعلق بالسّلامة الصّحيّة، لأي تداعيات لاستخدامه هذه الخدمة.

يُمكن للتغييرات التي تطرأ على السياسات والشروط أن تدعم السّلامة الصّحيّة للمُعلِّمين بشكل كبير. وإذا كانت البيانات تشير إلى أنّ عبء عمل المُعلِّمين أو شروط عملهم تُؤثِّر سلباً على سلامتهم الصحيّة، فيجب معالجة تلك المجالات. إنّ تنفيذ سياسة وطنيّة بشأن السّلامة الصّحيّة للمُعلِّمين، وكيفية دعمها - على سبيل المثال من خلال وجود ميثاق للسلامة الصحيّة - مؤشرٌ على أنّ السّلامة الصّحيّة للمُعلِّمين تُراعَى وتُدعَمُ بجديّة، خاصة إذا كانت مرتبِطة بأي سياسات وطنيّة تتعلق بالسّلامة الصّحيّة العامة لسكان البلاد. ومن ثم يمكن دعم تلك السياسات بإدخال تغييرات مباشرة في البيئة التي يعمل فيها المُعلِّم. وقد يشمل ذلك تغيير الأجور وشروط العمل، أو تحسين وضع المهنة، أو الاستثمار في البيئة الماديّة التي يعمل فيها المُعلِّمون.

وبالإضافة إلى الإجراءات التي تُتَّخَذ على مستوى النظام، فإنّ بناء مرونيّة المُعلِّمين سيدعم قدرتهم على التنظيم الذاتي لسلامتهم الصّحيّة. لذلك يجب اعتبار المرونيّة كفاءة أساسيّة ضمن معايير المُعلِّمين، وأن تكون محوراً تنمويّاً عند تصميم فرص تطوير المُعلِّمين وتوفيرها، خاصة للمُعلِّمين الذين يُحتَمَل أن يعملوا في ظروف الأزمات أو حالات الطوارئ.

مراعاة السّلامة الصّحيّة للمُعلِّمين أثناء تصميم الإصلاح التعليمي الأوسع

بما أنّ السّلامة الصّحيّة مُعقَّدة ومُتعدِّدة الأوجه، فهناك احتمال كبير أن يكون للتغييرات الأخرى داخل النظام التعليميّ تأثير سلبي غير مقصود على السّلامة الصّحيّة، حتى لو كانت التغييرات يتم إدخالها لتحسين النتائج التعليميّة للطلاب.

إنّ مخاطر تجاهل السّلامة الصّحيّة للمُعلِّمين عند إدخال الإصلاحات يمكن أن يُؤدّي إلى خلق حلقات مردود آراء ومقترحات سلبيّة تجعل عملية الإصلاح غير فعالة وتُقلِّل من مستوى السّلامة الصّحيّة للمُعلِّمين. على سبيل المثال، إذا كان النظام يدفع باتجاه التغيير على نطاق واسع، فقد يُؤثِّر ذلك سلباً على السّلامة الصّحيّة للمُعلِّمين، مما يُقلِّل بدوره من دعم المُعلِّمين والتنفيذ الفعال لعملية الإصلاح. وللتخفيف من هذه المشكلة، من المهم ضمان مشاركة المُعلِّمين خلال مرحلة تصميم الإصلاح، وتوفير الدعم الإضافي والوقت الإضافي، وتوضيح الغرض من الإصلاح بشكل جليّ. لذلك من الحتمي مراعاة السّلامة الصّحيّة للمُعلِّمين عند تصميم الإصلاحات والتدخلات. في بعض الحالات، قد يعني ذلك تغيير عملية الإصلاح؛ وفي حالات أخرى، قد يعني إضافة موارد إضافيّة، مثل المزيد من تطوير المُعلِّمين ووقت أطول للتنفيذ، لبناء ثقة المُعلِّمين بعملية الإصلاح.

التطوّرات المُستقبلية المُمكنة

اعتمـاداً علـى العمـل الحالـي في النظـام والعوامـل الخاصـة بـكل بلـد، قـد تكـون بعـض، أو كل، الخيـارات التاليـة لتطويـر هـذا المجـال المواضيعـي قابلـة للتطبيـق.

1. رصد السّلامة الصّحيّة للمُعلّمين

إنّ وضـوح عمليـة رصـد السّـلامة الصّحيّـة للمُعلّمـين، مثلاً، مـا البيانـات التي ستُسـجَّل، وكيفية تسـجيل البيانـات، وعـدد المـرات التي ينبغـي فيهـا رصـد السّـلامة الصّحيّـة للمُعلّمـين، سـيدعم تنفيـذ المبادرات الراميـة إلـى دعـم السّـلامة الصّحيّـة للمُعلّمـين. إنّ بنـاء قاعـدة مـن الشـواهد والأدلـة علـى شـعور المُعلّمـين في دورهـم سـيدعم عمليـة اتخـاذ القـرارات الفعالـة حـول الإصلاحـات التعليميّـة الحاليـة والجديـدة ويُـؤدّي إلـى وضـع إصلاحـات جديـدة. بالإضافـة إلـى ذلك، مـن خـلال رصـد السّـلامة الصّحيّة للمُعلّمـين، يُمكـن تحديـد تأثيـر الإصـلاح علـى السّـلامة الصّحيّـة لتحديـد مـا إذا كان للإصلاح تأثيـر مفيد أو سـلبي علـى السّـلامة الصّحيّـة للمُعلّمـين، خاصـةً تلـك التي لا تكـون السّـلامة الصّحيّـة هـي الغـرض الرئيسي فيهـا، مثـل إصـلاح المناهـج الدّراسـيّة.

2. إنشاء خدمات لدعم السّلامة الصّحيّة للمُعلّمين

يجـب إنشـاء مجموعـة مـن الخدمـات الموضوعـة تحديـداً لدعـم السّـلامة الصّحيّـة للمُعلّمـين، و/أو الاسـتثمار فيهـا، في حـال عـدم توفـر الدعـم في القطـاع العـام أو الخـاص. ويمكـن أن يشـمل ذلـك منتديـات وخطوطـاً هاتفيّـة خصوصيّـة لدعـم السّـلامة الصّحيّـة، وطرقـاً آمنـة للمُعلّمـين للتعبيـر عـن مخاوفهـم وتوفيـر التنميـة المهنيّـة حـول تحقيـق التـوازن بيـن العمـل والحيـاة الشـخصيّة. في الأنظمـة الفيدراليّـة التي يتـم فيهـا نقـل المسـؤوليّة عـن التعليـم إلـى المسـتوى الإقليمي/مسـتوى الولايـة، فالتنسـيق عبـر النظـام لضمـان اسـتخلاص الـدروس والعبـر المسـتفادة، وتحديـد نقـاط القوة ومجـالات التحسـين فيمـا يتعلـق بكيفيـة تأثيـر خدمـات دعـم السّـلامة الصّحيّـة للمُعلّمـين علـى الأجـزاء الأخـرى مـن النظـام، يُمكـن أن يُـؤدّي إلـى دعـم إدخـال التحسـينات علـى الخدمـات.

3. الاستثمار في البيئة التي يعمل فيها المُعلّمون

يُعـدُّ الاسـتثمار في البيئـة التي يعمـل فيهـا المُعلّـم أحـد أكثـر الطـرق المُؤثّـرة في دعـم السّـلامة الصّحيّـة للمُعلّمـين. واعتمـاداً علـى الاحتياجـات المُحـدَّدة في نظـام مـا، يُمكـن أن يشـمل ذلـك البيئـة الماديّـة وربمـا يُركّـز عليهـا في البدايـة، وهـو أمـر مهـم لـكل مـن المُعلّمـين والمُتعلّمـين. ويكـون ذلـك هـو الحـال خاصـة في تعليـم مرحلـة الطفولـة المُبكّـرة، والتعليـم الابتـدائي، وفي مـواد دراسـيّة مُعيَّنـة لهـا متطلبـات بيئـة ماديّـة كمرافـق مختبـرات العلـوم، ومسـاحات الفنـون، واسـتوديوهات الدرامـا، والمسـاحات والمعـدات للموسـيقى والتربيـة البدنيّـة. بالإضافـة إلـى ذلـك، فـإنّ الاسـتثمار في البيئـة الرقميّـة وكيفيـة عمـل المُعلّمـين رقميـاً يـبني الاسـتعداد والجهوزيـة لزيـادة اسـتخدام التقنيـات الرقميّـة في التعليـم.

4. مراعاة السّلامة الصّحيّة للمُعلّمين أثناء تصميم عمليات إصلاح التعليم

عنـد تصميـم الإصلاحـات التعليميّـة الجديـدة، احرصـوا علـى إجـراء تقييـم لأثـر ذلـك علـى السّـلامة الصّحيّـة للمُعلّمـين، ويُفضَّـل إجـراء ذلـك عـدة مـرات خـلال عمليـة التصميـم، مـن خـلال الانخـراط المباشـر مـع المُعلّمـين. سـوف يضمـن ذلـك إزالـة الآثـار السـلبيّة للإصـلاح علـى السّـلامة الصّحيّـة للمُعلّمـين أو الحـد منهـا أو التخفيـف مـن حدتهـا. وسـوف يحمـي السّـلامة الصّحيّـة للمُعلّمـين مـع تحسـين كيفيـة تنفيـذ الإصـلاح في ذات الوقـت.

المُلخّص:تحسين جودة التدريس

على الرغم من الإجراءات المُتَّخذة لتحسين التعليم منذ الإعلان عن الأهداف الإنمائيّة للألفيّة التابعة للأمم المتحدة، هناك حاجة مُلحَّة ومتزايدة للبلدان لمعالجة جودة المُعلِّمين من خلال نهج منهجي.

تواجه جميع البلدان أزمات وحالات طوارئ يعيشها طلابنا الآن وفي حياتهم في فترة البلوغ، إلى جانب يقينهم بوجود أزمات وحالات طوارئ لم تقع بعد. وجميع البلدان تواجه تحديات: من النزاعات والحروب، إلى حالة الطوارئ المناخيّة، إلى تأثير الذكاء الاصطناعي واحتمال ظهور التفرّد التكنولوجي. ولكي ينموا الطلاب ويزدهروا، سيحتاجون إلى مجموعة من الكفاءات والمهارات التي تشمل، على سبيل المثال لا الحصر، التفكير الناقد والمرونيّة وحل المشكلات والتواصل والتعاون.

للمُعلِّمين دورٌ حيويٌ في دعم الطلاب وإعدادهم لخوض غمار العالم الآخذ في التغيّر. وقد يكون ذلك على المدى القصير، من خلال توفير المعرفة والفهم والكفاءات الفوريّة التي يحتاجها الطلاب إلى جانب الرعاية والدعم العاطفي. وقد يكون ذلك على المدى البعيد، من خلال تدريس منهج يُركِّز على المستقبل ويراعي الشكوك وعدم اليقين التي نواجهها ونشعر بها جميعا.

نحن بحاجة إلى مُعلِّمين ذوي جودة عالية لتوفير هذا التعليم وللتدريس بطرق تدعم تطوير الكفاءات. ونحن نحتاج أيضاً مُعلِّمين ذوي جودة عالية يُمكنهم التكيّف مع كيفية استمرار التعليم في التغيّر استجابةً للاحتياجات المحليّة والوطنيّة والإقليميّة والعالميّة.

بالإضافة إلى ذلك، نحن مُعرَّضون لمخاطر عدم تحقيق الهدف 4 من أهداف التنمية المستدامة: التعليم الجيد، الذي يُعتبر معياراً رئيسيّاً لنا، معا كمجتمع عالميّ، في خلق عالم أكثر استدامة. ومن ضمن التحديات التي تواجه تحقيق الهدف الرابع معالجة النقص الحاد في عدد المُعلِّمين: حيث هناك حاجة إلى 44 مليون مُعلِّم في جميع أنحاء العالم بحلول عام 2030. وعند التركيز على توظيف أولئك المُعلِّمين، ومراعاة المُعلِّمين الموجودين حالياً في النظام التعليمي ممن سيبقون في النظام، نحتاج أيضاً إلى التأكد من دعمهم وتطويرهم ليكونوا أفضل مُعلِّمين قدر الإمكان لرفع مستوى جودة المُعلِّمين. وإلا فلن تتحقق تطلعات التعليم والأثر الذي يُمكن أن يُحدِثه، على الرغم من وجود مزيد من المُعلِّمين ومنح مزيد من الطلاب الفرص الوصول إلى التعليم. وسيُؤثِّر ذلك بشكل أكبر على نمو الطلاب الفكريّ والعاطفيّ والاجتماعيّ والأخلاقيّ.

يجب أن ننتقل من مستوى زيادة فرص الحصول على التعليم إلى مستوى زيادة فرص الحصول على تعليم عالي الجودة يدعمه مُعلِّمون ذوو جودة عالية.

لقد أبرزت هذه الورقة أنّ هناك أربعة مجالات مواضيعيّة، ولكل منها تطوّرات مُستقبليّة مُمكنة. وتعتمد إمكانية تطبيق كل منها على احتياجات كل دولة على حدة. فكل بلد يمضي في رحلته الخاصة وسيكون له نقاط قوة ومجالات مختلفة للتحسين، حيث تكون أفضل عمليات التدخل والإصلاح خاصة بذلك البلد وبسياقه.

ولضمان فعالية عمليات التدخل والإصلاح المُحدَّدة التي تُنفِّذها البلدان، يجب النظر في جميع المجالات المواضيعيّة الأربعة معا، من خلال نهج نظامي لأنّ كل مجال منها يُؤثِّر على كل مجال من المجالات الأخرى. ونتيجة لذلك، فإنّ أفضل السياسات والتدخلات - المُصمَّمة للسياق، بناءً على البحوث المحليّة

والدّوليّـة، وعلـى الأدلـة المُسـتنيرة مـن خـلال جمـع البيانـات المحليّـة وتحليلها - سـتتعثر أو تفشـل إذا لـم تُؤخَذ الجوانـب الأخـرى مـن النظـام بعيـن الاعتبـار، لأنّ ذلـك سـيُؤدّي إلـى إنشـاء تأثيـر السـحب المُعاكـس في النظام.

علـى سـبيل المثـال، يتمـاشى نهج مجتمـع التعلّـم المـهني في عُمَـان مع أفضـل الممارسـات في مجـال تطوير المُعلّميـن، لكنـه يواجـه صعوبـة في إحـداث تأثيـر بسـبب العـبء الزائـد الواقـع علـى كاهـل المُعلّميـن: متأثـراً في المقـام الأول بتوقعـات التدريـس والمناهـج الدّراسـيّة التي لا تدعـم الانخـراط في مثـل هـذا النهـج الخـاص بتطويـر المُعلّميـن.

إلـى جانـب الخيـارات المتاحـة للتطـوّرات المُسـتقبليّة في كل مجـال مـن المجـالات المواضيعيّـة، هنـاك ثلاث توصيـات لدعـم البلـدان في اتبـاع نهـج نظامـي لتعزيـز جـودة المُعلّمين.

1. التوصل إلى فهم مُستنير بالأدلة لنظامكم التعليمي لدعم التخطيط الإستراتيجي.

تتمـاشى هـذه التوصيـة مع التوجـه الإسـتراتيجي رقـم 8 لمنظمـة العالم الإسـلامي للتربيـة والعلـوم والثقافة (ICECSO): «تلبيـة الاحتياجـات والأولويـات التعليميّـة للـدول الأعضـاء» حيـث يُسـلَّط الضـوء علـى الحاجـة إلى مراعـاة الظـروف المحليّـة في كل دولـة عضـو. ولضمـان مراعـاة أنسـب عمليـات التدخـل والإصـلاح، هنـاك حاجـة إلـى التخطيـط المُسـتنير بالأدلـة والشـواهد للنظـام التعليمـي. ويمكـن دعـم ذلـك وتعزيـزه مـن خلال وجـود مـوارد مُخصَّصـة لجمـع بيانـات التعليـم وتحليلهـا، تكـون قادرة علـى اسـتخدام الأدلـة التي تـم جمعها لوضـع خطـط إسـتراتيجيّة تُراعَـى فيهـا العناصـر المُتعـدِّدة للنظـام وتفاعـلات تلـك العناصـر. وسيشـمل ذلك تحديـد أي مـن التطـوّرات المسـتقبليّة المُمكنـة المُوضَّحـة في هـذه الورقـة سـتكون مناسـبة للنظـام ومـن المرجـح جـداً أن يكـون لهـا تأثيـر كبيـر.

لتلبية هذه التوصية، يمكن أن تشمل الإجراءات الرئيسيّة ما يلي، على سبيل المثال لا الحصر.

- إنشـاء قـدرة اسـتيعابيّة داخـل الـوزارة المختصـة لتصميـم عمليـة مراجعـة النظـام التعليمـي وتنفيذهـا. ويُمكـن أن يشـمل ذلـك إنشـاء وحـدات مُخصَّصـة، وتوظيـف المُتخصِّصيـن مثـل علمـاء البيانـات التعليميّـة، وتوفيـر برامـج تنميـة القـدرات.
- تصميم إطار عمل لمراجعة النظام التعليمي، مع التركيز على جودة المُعلّمين.
- مراجعـة النظـام، مـن خـلال جمـع البيانـات وتحليلهـا وبدعـم مـن مـردود الآراء والمقترحـات النوعيّـة مـن الأطـراف المعنيّـة في النظـام.
- وضع خطة إستراتيجيّة مُستنيرة بالأدلة استجابةً لنتائج المراجعة.
- إجـراء مراجعـة للتعليـم ضمـن دورة منتظمـة، علـى سـبيل المثـال كل ثـلاث سـنوات، مقابـل نفـس إطـار العمـل، أو مـع تعديـلات طفيفة فقـط، لرصد أثـر عمليات التدخـل والإصـلاح والحفاظ علـى تحديث الإجـراءات المسـتقبليّة وملاءمتها.

2. تطوير أو تنقيح معايير المُعلّمين لتكون ذات توجّه مستقبلي بدعم من المعايير المشتركة من المنظمة الإسلاميّة للتربية والعلوم والثقافة.

المعاييـر الخاصـة بالمُعلّميـن هـي أسـاس النظـام وهـي ضروريـة لتوضيـح تعريـف المُعلّـم الجيـد. وتطويـر معاييـر المُعلّميـن أو مراجعتهـا لتكـون مُوجَّهـة نحـو المسـتقبل يجـب أن يتـم بشـكل متواصـل للحفـاظ على

ملاءمتها. ولدعم تنقل المُعلِّمين والمفاهيم والنهج والموارد بين الدول الأعضاء، يمكن دعم المعايير من خلال تكييف مجموعة مشتركة من معايير المُعلِّمين من المنظمة الإسلاميّة للتربية والعلوم والثقافة. ويمكن للمعايير المشتركة لمنظمة الإيسيسكو أن تدعم أيضاً المعايير الإضافيّة المتعلقة بقادة المدارس والتأهيل الأوّلي للمُعلِّمين والمواد التعليميّة.

لتلبية هذه التوصية، يمكن أن تشمل الإجراءات الرئيسيّة ما يلي، على سبيل المثال لا الحصر.

- تُنسِّق منظمة الإيسيسكو مع الدول الأعضاء والأطراف المعنيّة الأخرى وتنخرط معهم فيما يتعلق بمتطلبات المعايير. ويمكن أن يشمل ذلك إنشاء مجموعة مُتعدِّدة الجنسيات لمعايير منظمة الإيسيسكو لقيادة هذه الخطوة. يُمكن الاستفادة هنا من الرؤى المُستقاة من التوصية 1.
- وضع المعايير وتطويرها من خلال عملية تشاوريّة وتعاونيّة.
- تقبل الدول الأعضاء المعايير المُستخلصة من العملية وتستخدمها في أنظمتها التعليميّة، بعد تكييفها لتلبية الاحتياجات الخاصة بكل دولة عضو. يُمكن لمنظمة الإيسيسكو أن تدعم الدول الأعضاء حسب رغبتها.

3. إنشاء مجموعات عمل مشتركة بين البلدان من أجل القضايا والحلول المشتركة.

بعد فهم الدول لنظامها التعليمي فهماً كاملاً، من المتوقع أن تشارك دول من بين الدول الأعضاء في منظمة الإيسيسكو مجالات التحسين ومن ثم الحلول المُمكنة. وسيكون بوسعها تشكيل مجموعات عمل مشتركة بين البلدان للتعاون والتخطيط بفعاليّة ومشاركة النتائج عبر سياقاتهم، مما يُؤدِّي إلى تعظيم أثر عمليات التدخل و/أو الإصلاح. ويتماشى ذلك مع التوجه الإستراتيجي رقم 7 لمنظمة الإيسيسكو وهو «الانخراط في نهج استشرافي واستباقي للتخطيط القائم على الأسس العلميّة».

لتلبية هذه التوصية، يُمكن أن تشمل الإجراءات الرئيسيّة ما يلي، على سبيل المثال لا الحصر.

- بالإضافة إلى تحليل الأنظمة التعليميّة، يمكن لمنظمة الإيسيسكو أن تدعم عملية تحديد مجالات التحسين المشتركة بين عدة دول أعضاء من خلال إجراء تحليل مقارن لنتائج كل نظام.
- يُمكن للدول الأعضاء التي تتشارك في مجالات التحسين أن تعقد فعالية لمناقشة ذلك وتعيين دولة عضو رائدة، أو أن تطلب دعم منظمة الإيسيسكو لتنسيق الإجراءات.
- يمكن للدول الأعضاء أن تجتمع بانتظام وتناقش مجال التحسين ومستوى التقدّم المُحرَز فيما يتعلق بتصميم الحلول وتنفيذها ورصدها، وأن تُشارك النتائج والبيانات.

ويمكن للبكالوريا الدّوليّة IB، من خلال الشراكة والتعاون مع منظمة الإيسيسكو والدول الأعضاء فرادى، أن تستخدم خبراتها وتجربتها لدعم الدول الأعضاء في تلبية التوصيات ومعالجة المجالات المواضيعيّة التي أُثيرَت في هذه الورقة.

عن البكالوريا الدّوليّة IB

البكالوريـا الدّوليّـة IB منظمـة رائـدة عالميّـاً في مجـال التعليـم الدّولـيّ. وهـي تعمـل علـى تطويـر الشّـباب المُتسـائلين والمُطّلعيـن والمُهتمّيـن. تأسّسـت البكالوريـا الدّوليّـة IB في عـام 1968، وهـي مجتمـع عالمـي مُتنـامٍ مـن الطـلاب والمُعلّمين والمـدارس، لديهـم مهمـة مشـتركة بهـدف خلـق عالـم أفضـل وأكثـر سـلماً مـن خـلال التفاهـم والاحتـرام مـا بيـن الثقافـات المُتنوّعـة.

تهـدف البكالوريـا الدّوليّـة IB إلـى تقديـم أفضـل تعليـم مُمكـن للطـلاب مـن جميـع الخلفيـات مـن خـلال إلهـام الشـباب ليصبحـوا مُتعلّميـن مـدى الحيـاة ومُفكّريـن ناقديـن ومهنـدسي الغـد، يكونـون مُسـتعدين لحـل مشـكلات المجتمـع الأكثـر إلحاحـاً مـن خـلال أربعـة برامـج تعليميّـة عاليـة الجـودة وتنطوي علـى تحدٍ للطـلاب الذيـن تتـراوح أعمارهـم بيـن 3 و19 عامـاً.

يُـنشئ تعليـم البكالوريـا الدّوليّـة IB شـباباً مرنـاً ذا خبـرات جمّـة يتمتـع بالمعرفـة والمهـارات والإحسـاس بالغـرض الـذي يحتاجـه للازدهـار طـوال حياتـه وللمسـاهمة في جعـل العالـم مكانـاً أفضـل. وملـف مُتعلّـم البكالوريـا الدّوليّـة IB هـو محـور مهمـة البكالوريـا الدّوليّـة IB: فهـو يصـف مجموعـة واسـعة مـن القـدرات البشـريّة التي تتجـاوز النجـاح الأكاديمـيّ - أي، تنميـة أشـخاص ذوي عقليّـة دوليّـة ومتعاطفيـن يدركـون إنسـانيتهم المُشـتركة والوصايـة المُشـتركة علـى كوكـب الأرض.

JOIN US ! انضموا إلينا REJOIGNEZ-NOUS