

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ



كلية التربية
المجلة التربوية

تصور مقترح لتعزيز انتماء المعلم لمهنته في ضوء مستجدات العصر

إعداد

د. عالية بنت محمد بن محمد تراب الخياط
أستاذ أصول التربية المشارك
كلية التربية - جامعة جدة



المجلة التربوية. العدد الثامن والستون . ديسمبر ٢٠١٩م

Print:(ISSN 1687-2649) Online:(ISSN 2536-9091)

مستخلص الدراسة:

هدفت هذه الدراسة إلى التعرف على تأثير مستجدات العصر على انتماء المعلم لمهنته وإبراز أهم الوسائل الكفيلة لتعزيز هذا الانتماء. ولتحقيق هذا الهدف، استخدمت الباحثة المنهج الوصفي، حيث تم وصف واستعراض أهم آثار مستجدات العصر على المعلم، كذلك تسليط الضوء على أهم المعوقات التي تؤثر على أداء المعلم ونجاحه في أداء رسالته وفي ضوء النتائج تم تقديم تصور مقترح للوسائل الكفيلة لتعزيز انتماء المعلم لمهنته، منها ما هو خاص بالمعلم: يتناول طريقة قبوله، وإعداده لمهنة التدريس، واستشعاره لفضل العلم ومكانة المعلمين، وتحليه بأداب وأخلاقيات المهنة، ومنها ما يتعلق بجهة العمل، ووسائل تتعلق بالمناهج والحوافز. ثم خلص التصور المقترح إلى أهمية المجتمع والأسرة ووسائل الإعلام والتواصل المختلفة في إبراز الدور الحقيقي للمعلم، وتقديمه بصورة لائقة، تتناسب مع مكانته وأهميته في المجتمع، وتقديم خدمات ومزايا للمعلم من قروض الإسكان وخصومات وتأمين طبي ونقل مدرسي وغيرها من خدمات الدعم النفسي والعملية.

A proposal for Enhancing Teacher's Belongingness to his Profession based on the of Contemporary Variables

Abstract

This study aimed to identify the impact of current developments on the affiliation of the teacher to his profession and to highlight the most important ways to promote this affiliation. Toward achieving this aim the descriptive approach was used, where the description and review of the most important effects of current developments on the teacher, as well as highlighting the most important obstacles that affect the performance of the teacher and his success were presented. As result of this study a proposal to promote the affiliation of teacher for his career was presented, which can be related to the teacher themselves such as how can they accept and prepare for the teaching profession, how can they feel about teaching role, and how they are with the ethics and the profession ethics. Moreover, some of the recommendations were related to the environment of the teaching, and some were related to curriculum and incentives. Lastly, the study concluded with the significant role of the community, family and the media to present the real role of the teacher, which can reflect the importance of the teacher in the society.

المقدمة :

يعتبر موضوع المعلم وما هو مأمول منه وما يُعقد عليه من آمال وتطلعات من أكثر الموضوعات مدار الدراسة والبحث والنقاش. إذ يعتبر المعلم أحد أهم أركان العملية التربوية التي تعول عليها المجتمعات تقدمها وتطورها في حاضرها ومستقبلها.

فالمعلم هو الصانع الحقيقي للنهضة، فعلى يديه يتخرج الأطباء والمهندسون والقضاة والقادة ورجال الأمن وبناء الوطن، وحماته على اختلاف تخصصاتهم. وعلى الرغم من التطور والتغيرات المتسارعة التي يوسم بها هذا العصر عصر العلم والتكنولوجيا، والتي أحدثت فارقاً كبيراً في مسيرة الحياة الإنسانية على مختلف اتجاهاتها، ومن بينها الجانب التربوي الذي حظى بجانب كبير من التطوير والتجديد شمل جوانب العملية التربوية وعلى رأسها المعلم.

فالمعلم الناجح لهذا العصر "هو المعلم الفعال Effective Teacher الذي تتحدد فعاليته بمستوى أدائه في مختلف المواقف التي يتطلبها عمله، وهو من هذا المنظور ينبغي أن يكون قادراً على فرز البدائل واختيار ما يجعل تدريسه ناجحاً من بينها، واستبعاد ما لا يؤدي إلى ذلك". (نصار، ٢٠٠٨، ١٠٩)

فمعلم اليوم لم يعد الناقل والملقن الأمين للمعرفة، إنما تحول دوره إلى مرشد لمصادر التعلم والمعرفة، ومنسق لعمليات التعلم ومصصح لأخطاء التعليم، ومقوم لنتائج التعلم، وموجه إلى ما يناسب قدرات وميول كل متعلم، مما يستلزم لكل هذه الأدوار معلماً من طراز جديد، وإعداداً وتدريباً يتناسب مع الأهداف المحدثة، والجواند التربوية المتطورة. (السنبل، ١٤٢٥هـ، ١٦١) وحتى ينجح هذا النهج من التعلم لا يكفي أن يتصدر له معلمون تخطوا مستويات الإعداد والتدريب فحسب إنما ينبغي أن ينبري له معلمون يحبون مهنتهم ويسعون جاهدين من خلال هذا الحب إلى نجاحها وتطورها وتحقيق أهدافها وفق متطلبات التجديد التربوي الذي يتناسب مع مطالب العصر وتحدياته.

فالتدريب والتطوير للبرامج والمناهج ولكل جوانب العملية التعليمية إن لم تجسدها شخصيه تؤمن بهذا كله، وتحرص على هذا كله من خلال صدق الانتماء للمهنة والولاء الحقيقي لها لن تحقق ما هو مأمول منها ومرجو فيها.

وهذا ما يؤيده الواقع التربوي، فالدول العربية رغم أنها قطعت شوطاً لا بأس به في مجال إعداد المعلم وتربيته إلا أن الشكوى ما زالت مستمرة حول نوعية المعلم وكفايته وأدائه. إذ لا

يزال البعض يمارس مهنته بصورة تقليدية ويغفل الدور الحيوي الذي ينبغي أن يمنحه للمتعلم بصفته محور العملية التعليمية، فيبذل جهده للارتقاء بكفايته ومعرفته، ويشحذ فكره وخياله للإتيان بالجديد المبدع المطور للمتعلم و للعملية التعليمية. (السنبل، ١٤٢٥هـ، ١٦٤) وهذا لا يأتي ولا يتحقق إلا من:

- ١- معلم مؤمن برسالته، ملم بأخلاقيات مهنة التعليم، ومستشعر لقيمتها وأهميتها، منتم لها قلباً وقالباً، روحاً وسلوكاً.
- ٢- محيط اجتماعي مؤمن برسالته، مستشعر لقيمته ومكانته، مؤد لحقوقه، ومقدر لمطالبه.

وتؤكد دراسة (كمال، ٢٠١١م) على أن توفير البيئة الداعمة تشجع المعلمين على اختبار وتطبيق أفكارهم في المدرسة، وتعزيز المعلمين إشعارهم بكفاءتهم ونجاحهم وتقديرهم. كما خلصت دراسته على أنه كلما زادت درجة تزويد المدارس معلمها بفرص النمو والتطوير والتعليم المستمر ارتفعت فاعليتهم المهنية وزاد ولاؤهم لهذه المدرسة والرغبة في البقاء فيها.

ومن هنا جاءت هذه الدراسة لتبين مدى أهمية تعزيز انتماء المعلم لمهنته خاصة في ظل مستجدات العصر ومتغيراته.

مشكلة الدراسة :

تكاد تجمع البحوث والدراسات والنظريات التربوية على أن المعلم هو حجر الزاوية في العملية التعليمية على سبيل المثال دراسات كل من: صالح (٢٠١٨)، هارون (٢٠١٨)، عبد النبي (٢٠١٦)، أبو منجل (٢٠١٤)، مرعي (٢٠١٤)، يدرك ذلك المتخصصون وغير المتخصصين فالبنى النموذجي والمعمل المجهز والمناهج المطورة مهمة جداً في نجاح العملية التعليمية، لكن يبقى المعلم الصالح القوي الأمين المخلص في أداء عمله المتمكن من مادته أهم منها جميعاً. (الغامدي وعبد الجواد، ٢٠١٠، ٤٧٨) ويؤكد تقرير منظمة اليونسكو لعام ٢٠١٤م، (التعليم والتعلم: تحقيق الجودة للجميع) أن جودة أي نظام تعليمي إنما تقاس بمستوى معلميه، ويؤكد ابراهيم (٢٠٠١م) أن للمعلم أدواراً مهمة وخطيرة فهو ركيزة الحاضر والمستقبل معاً وهو دون غيره الذي يستطيع أن يترجم هذه الأدوار إلى حقائق ملموسة. وفي الوقت ذاته قد يكون المعلم من عوامل الجذب للخلف وتدني مستوى التعليم، مما يستوجب

الاهتمام بإعداده وتنميته بما يتناسب مع متطلبات العصر ويتوافق مع تدفق المعلومات وتشابك الثقافات، وعلى الرغم من أهمية جميع ما يقدم للمعلم من تنمية وتدريب وتطوير مهني إلا أن ذلك لا يتحقق ولا تكتمل أركانه ويؤتي ثماره إن لم يكن لدى المعلم حب وتقدير وشعور بالمسؤولية تجاه مهنته وانتماء حقيقي لها.

هذا الانتماء الذي يجعله:

- يتعايش مع متغيرات الثورة المعرفية ومواجهة متطلبات التغيرات المستمرة لها، لما فيه صلاح وخير التلاميذ.
- تنمية قدرة التلاميذ على الإبداع، وتوفير البيئة المحفزة لها. وهذا لا يتأتى إلا إذا كان المعلم هو نفسه معلماً مبدعاً. أو يحاول أن يكون.
- ترسيخ وتدعيم معاني الانتماء الوطني من خلال توظيف المقررات الدراسية والأنشطة المختلفة لتحقيق أهدافه التربوية ومنها تنمية جانب الوحدة الوطنية لدى الطلاب. (القويطي، ١٤٣٤هـ ، ٣٠٢٣) ومن خلال ما سبق يتضح أن أدوار المعلم أصبحت كثيرة وما يطالب به من أدوار جديدة يفرضها مجتمع المعرفة أكثر، وما يطالب له من تطوير لبرامج إعداده، وتأهيله أصبحت حاجات تربوية ملحة. ونجاح هذا كله يعتمد إلى حد كبير على ما يعتقد به المعلم ويعمله، فالتعليم الهادف مرتبط بالمعلم الكفاء الذي يمتلك الكفايات الشخصية والفنية والمهنية التي تجعله قادراً على تقديم تعليم متميز. (الحويطي، ١٤٣٧، ٣٦٨) وعلى رأس وأهم هذه الكفايات الشخصية حبه وانتمائه لمهنته.

ومن هنا تبرز مشكلة الدراسة في سؤالها الرئيس الآتي: ما التصور المقترح لتعميق انتماء المعلم لمهنته في ضوء مستجدات العصر؟ وذلك من خلال الإجابة على الأسئلة التالية:

- ١- ما الإطار المفاهيمي لانتماء المعلم لمهنته؟
- ٢- ما تأثير مستجدات العصر على انتماء المعلم لمهنته؟
- ٣- ما التصور المقترح لتعزيز انتماء المعلم لمهنته؟

أهداف الدراسة:

- ١- التعرف على الإطار المفاهيمي لانتماء المعلم لمهنته.

- ٢- التعرف على تأثير مستجدات العصر على انتماء المعلم لمهنته.
- ٣- وضع تصور مقترح لتحقيق انتماء المعلم لمهنته في ضوء مستجدات العصر.

أهمية الدراسة:

- ١- تبصير المعلمين بأهمية انتمائهم لمهنة التدريس وتأثيرها الإيجابي على الأداء والكفاءة في العمل.
- ٢- الإسهام في رفع مستوى العملية التعليمية وإصلاحها من خلال أهم أركانها هو المعلم.
- ٣- لفت نظر المسؤولين إلى أهم الوسائل الكفيلة لتعزيز انتماء المعلم لمهنته.
- ٤- تسليط الضوء على أهم المعوقات التي تؤثر على أداء المعلم، ونجاحه في أداء رسالته.

منهج الدراسة:

اتبعت الدراسة المنهج الوصفي التحليلي وهو "الذي يهتم بتحديد الواقع و جمع الحقائق عنه و تحليل بعض جوانبه، بما يساهم في العمل على تطويره" (ابو النصر، ٢٠٠٤، ١٣١-١٣٢) حيث تم وصف أهم آثار مستجدات العصر على المعلم ومدى انتمائه لمهنته، كما تم من خلال التصور المقترح وصف واستعراض الوسائل الكفيلة لتعزيز انتماء المعلم لمهنته.

خطة السير في الدراسة:

بعد اطلاع الباحثة على الدراسات السابقة والأدبيات ذات الصلة بموضوع الدراسة، قامت ببلورة مشكلة الدراسة وتحديد سارت الدراسة وفقاً للخطوات التالية:

١- الإطار العام للدراسة:

وجاء هذا الجزء من الدراسة للتعريف بها من خلال عرض مشكلة الدراسة وأهميتها، والتعرف على أهداف الدراسة ومصطلحاتها وكذلك خطة السير في الدراسة.

٢- الإطار النظري للدراسة: وقد جاء الإطار النظري في ثلاثة محاور هي:

- المحور الأول: مفهوم الانتماء بوجه عام والانتماء المهني للمعلم بوجه خاص.

- المحور الثاني: تأثير مستجدات العصر على انتماء المعلم لمهنته والانعكاسات السلبية والايجابية لذلك.
- المحور الثالث: التصور المقترح وجاء هذا الجزء ليقدّم تصوراً مقترحاً لتعزيز انتماء المعلم لمهنته في ضوء مستجدات العصر، وجاء لكي يجيب عن التساؤل الثالث والأخير من تساؤلات الدراسة، ثم اختتمت الدراسة بقائمة المراجع العربية والأجنبية التي استعانت بها الباحثة في إعداد الدراسة.

الإطار النظري للدراسة:

المحور الأول:

أولاً: مفهوم الانتماء: الانتماء في اللغة: من الانتساب إلى شيء ما. (ابن منظور، د.ت، ٢٩٧).

وفي الاصطلاح: "يشير مفهوم الانتماء إلى الانتساب **Affiliation** إلى كيان ما يكون الفرد معه مندمجاً فيه باعتباره عضو مقبولاً به، ويشعر بالأمان فيه، وقد يكون هذا الكيان جماعة، طبقة، وطن وينطوي الانتماء على الولاء الذي يعبر الانسان عن مشاعره من خلاله تجاه الكيان الذي ينتمي إليه". (درويش، ٢٠٠٩، ٢٦٧)

ويعرف أيضاً: الانتماء هو الانتساب، الذي يجسد خيوط الولاء، التي تشد الإنسان المنتسب إلى ما انتسب إليه فيرتبط وينجذب إليه، ويخلص له الولاء والانتماء. (عمارة، ١٩٩٧م، ٨)

وقد تعددت الرؤى في دراسة الانتماء إلى مداخل متعددة (درويش، ٢٠٠٩م):

المدخل الأول: باعتباره حاجة من الحاجات الأساسية التي يشعر بها الإنسان أو لكونه دافعاً يحرك الإنسان لإشباع حاجة أساسية له في الحياة. وعلى الرغم من هذه الاختلافات إلا أنه في كل الحالات تعني: أنه حاجة أساسية يستحيل منها حياة الإنسان بلا انتماء.

المدخل الثاني: أتى من علماء الاجتماع الذين درسوا الجماعات وتوصلوا إلى أن الجماعة المتماسكة تقدم للفرد الشعور بالانتماء للجماعة بوصفه عضواً من أعضائها.

المدخل الثالث: أتى من مدخل علماء نفس المنظمات ومن مدخل السلوك الإنساني في المنظمات والذي قدم لنا مفهوم الانتماء التنظيمي أو الانتماء للعمل، ويتضمن دراسة الانتماء الأسري والانتماء للنقابات والجماعات المهنية.

المدخل الرابع: وهو يمثل أشكالاً أكبر للانتماءات مثل الانتماء الوطني والانتماء الديني الإسلامي والانتماء القومي العربي والانتماء لأيدلوجيات معينة. وتزيد الحاجة إلى الانتماء للأفراد الذين تقتضي طبيعة عملهم تقديم المساعدة والدعم والمشورة القيمة مثل المدرسين والمرمضات والمستشارين.

ويمثل المدخل الثالث والرابع لمفهوم الانتماء منطلقاً لهذه الدراسة.

• الانتماء للجماعة من أهم مميزات الانتماء للجماعة: تماسك وارتباط الجماعة ومدى قوة الجذب بين أفرادها مما يدعو للاستمرار في الانتماء إليها أو تركها. ويظهر تماسكها في ضوء العناصر الآتية:

- الروح المعنوية المرتفعة.
- الشعور بالانتماء للجماعة.
- الإقبال على نشاط الجماعة.
- الكفاءة الانتاجية للجماعة.
- الاستعداد للتضحية من أجل بقاء الجماعة وانتظام نشاطها.
- انتشار أوامر المحبة والصداقة بينهم.

فالجماعة المتماسكة هي التي يقبل أعضائها على أوجه النشاط المطلوب منهم بكفاءة واقتدار يتضح في أدائهم وسلوكهم.

العوامل المؤثرة في تماسك الجماعات والانتماء إليها:

- ١- أن تكون الجماعة موضع لإشباع رغبات الفرد واحتياجاته.
 - ٢- أن تساعد المنظمة الفرد على إشباع احتياجاته خارج الجماعة ذاتها.
- وقد استطاع علماء الاجتماع وضع عدد من الاقتراحات في مجال الانتماء وعدم الانتماء للجماعة. (درويش، ٢٠٠٩م، ص ٢٧٣-٢٧٥) وتقوم الباحثة بتصنيفها وفق الجدول الآتي:

تصور مقترح لتعزيز انتماء المعلم لمهنته في ضوء مستجدات العصر.

جدول (١) العوامل المؤثرة في الانتماء وعدم الانتماء للجماعة عند علماء الاجتماع

| عوامل مؤثرة في عدم الانتماء | عوامل مؤثرة في الانتماء |
|---|--|
| كلما زادت المواقف الأليمة كلما قل انتماء الفرد للجماعة. | كلما ارتفع مركز الفرد في الجماعة، وكانت لديه فرصة في الوصول لمراكز عليا في الجماعة، ازداد جذب الجماعة له. |
| كلما شعر الفرد برفض الجماعة له، قل انتماؤه. | كلما زاد ادراك الفرد وشعوره بأنه موضع تقبل الجماعة، ازداد جذب الجماعة له. |
| كلما شعر الفرد بعدم المساواة في تقدير المراكز، كلما قل انتماء الفرد للجماعة. | تماسك الجماعة يزداد بازدياد درجة المشاركة والتفاعل بين أعضائها. |
| كلما طلب من الفرد مستوى أعلى من مستواه وإمكاناته، كلما قل انتماء الفرد للجماعة. | إن جذب الجماعة لأفرادها يزداد، كلما اتضح إدراك الفرد لأهداف الجماعة والأساليب المستخدمة لتحقيقها. واتضح لديه الدور الذي يقوم به وموقفه في الجماعة. |

• الانتماء المهني: انتماء المعلم لمهنته:

مما سبق يمكننا أن نقدم تعريفاً لمفهوم انتماء المعلم:

انتساب المعلم لمهنته حباً وفكراً ومشاعر ووجداناً وحماسة تجسده الجوارح عملاً مخلصاً وسلوكاً ملتزماً ورغبة حقيقية في رفع كفاءة المهنة وتحقيق أهدافها.

ويعتبر الاغتراب الوظيفي المعنى أو الجانب السلبي للانتماء الوظيفي فهو "الدرجة التي لا يتوافق فيها المعلم مع عمله، وعدم مشاركته في ذلك العمل بنشاط، لشعوره بعدم وجود رابط يشده ويحفزه لهذا العمل، والنظر إلى أدائه بأنه غير مهم لقيمه الذاتية." (التاجوري، ٢٠١١م، ص ٢٠)

كما يعرف الاغتراب الوظيفي بأنه "شعور الفرد بالوحدة وعدم الانتماء للوظيفة أو جماعة العمل". (الخضرا وآخرون، ٢٠١٠م، ص ٣٦٤) فالمعلم الذي لا يجد نفسه في عمله ولا يشعر بالانسجام والتأقلم مع بيئته ومحيط عمله تختفي منه روح المبادرة والشعور بالمسؤولية مما يؤثر على كفايته وإنتاجيته في العمل وبالتالي انتمائه الإيجابي لمهنته.

المحور الثاني: تأثير مستجدات العصر على انتماء المعلم لمهنته:

أولاً: بالنسبة للمعلم

من أهم مستجدات العصر المؤثرة على انتماء المعلم لمهنته:

أ- التطور العلمي والتكنولوجي الهائل وما ترتب عليه من ثورة في وسائل الاتصال والإعلام وانتشار المحطات الفضائية التي تبت برامجها لكل البشر دون أن تحدها حدود، وثورة المعلومات الهائلة التي تجسدها شبكة الإنترنت. هذا التطور المادي العظيم أصبح أحد ظواهر العصر الذي نعيشه ونتعايش معه. (سعيد، ٢٠١٥م، ٤٣) حيث يظهر في كل يوم على مسرح الحياة معطيات جديدة تحتاج إلى خبرات جديدة وفكر جديد، ومهارات جديدة للتعامل معها والتكيف والاستثمار فيها بنجاح. (ابراهيم، ١٤٣٧هـ، ٢٥٢).

وترى بعض الدراسات (DiCerbo، ٢٠٠٧، O'brien، Aguinaga، Hines، Hartshorne، ٢٠١١، Oppell، Aldridge، ٢٠١٥، Kral، Volman، Uerz، ٢٠١٨، الطوخي، وعبد الغني، ٢٠١٧، العازمي، ٢٠١٨) أن أدوار المعلم والطالب ستتحول ملامحها في عصر التكنولوجيا والتحول الرقمي المعاصر تحولاً يعكس طبيعة بيئات التعلم الجديدة، وكيفية التعامل معها، وبناءً على التحول في نموذج التعليم الافتراضي يتوقع التربويون تحولاً جوهرياً في أدوار المعلم وانتمائه لمهنته.

ب- مستجدات العصر: والمقصود بها مجموعة المستجدات والمتغيرات العالمية التي تؤثر على المجتمع العالمي بصفة عامة وعلى المجتمع العربي بصفة خاصة، وكان لها انعكاساتها الواضحة على القيم المهنية والأدوار المهنية للمعلمين على وجه الخصوص. (ابراهيم، ١٤٣٧هـ، ٣٣٢) مما يستوجب مواجهتها باتخاذ الأساليب والتدابير المناسبة لذلك (الرشيدي، ٢٠١٨).

إن تضاعف حجم المعرفة الإنسانية وتسارع إنتاجها كماً وكيفاً، جعل المعرفة من أهم الموارد التي تمكن الهيئات والمجتمعات من إحداث التقدم، وأصبح مقياس تقدم الأمم بحسب امتلاكها وإنتاجها للمعرفة.

مما يستدعي إيجاد معلمين مزودين بالمهارات اللازمة التي تساعدهم على الوصول للمعرفة والاختيار منها والتحقق من دقتها وصلاحياتها، والقدرة على إيصالها للتلاميذ. (السكران، ١٤٣٧هـ، ٢٧٦) بالإضافة إلى أن هذا التطور التكنولوجي انعكس على العملية التعليمية، من حيث توظيف تكنولوجيا المعلومات والاتصال وتقنيات التعلم والتعليم، فقد أثرت تكنولوجيا المعلومات والحاسب الآلي بشكل جذري على نظم التعليم وأساليبه، وإلى إحداث تغييرات جوهريّة في متطلبات الموقف التعليمي. مما تتطلب مساعدة الطلاب على اكتساب

مهارات التعلم الذاتي، والتعلم التعاوني، والتعلم عن بعد، وغيرها من المهارات المطلوبة لهذا العصر.

وهذا يحتم على المعلم دوراً غير الدور التقليدي الذي كان عليه بالأمس، فلم يعد مجرد ناقل للمعرفة إنما أصبح مسيراً وموجهاً ومرشداً لطلابه. (الكبيسي وآخرون، ٢٠١٤م) ينتقي لهم المناسب والمفيد من المعلومات والمعارف، كما ينتقي أطيب الثمر، ويختار من الوسائل والطرق والمواقف التعليمية والمثيرات المتنوعة وغيرها من المهارات التدريسية التي تُعد من متطلبات ونجاح العملية التربوية لهذا العصر.

بناءً على ما سبق لم يعد مقبولاً لمعلم اليوم أن يكتفي بما تعلمه في مجال تخصصه وسنوات دراسته، ولا أن يتكئ على سنوات خبرته. فالمعلم المطلوب هو ذلك المعلم القادر على التعامل والتكيف مع طوفان المعلومات والمعارف مما يجعله قادراً على:

✓ التمكن من تخصصه وإضفاء روح التجديد والحياة والعصرية لمهنته. آخذاً بمبدأ التعليم مدى الحياة.

✓ التمكن من دوره كناقل للتراث الثقافي لمجتمعه من خلال تميته ووعيه بثقافة مجتمعه ومشكلاته وعلاقاته والعمل على تطويرها وكيفية حلها. (الغامدي، وعبدالجواد، ١٤٣١هـ، ٢١٠) حيث أن المعلم "يسهم في حركة التحول والتغير الاجتماعي المرغوب في مجتمعه، وفي حل المشكلات التي تواجه مجتمعه. ومن أهم مسؤولياته تجاه أمته ومجتمعه المساهمة في بناء جيل صالح مؤمن بقيم مجتمعه وأمته، وقادر على تحمل مسؤولياته الدينية والقومية والوطنية". (الشقران، ١٤٣٧هـ، ٧٤)

✓ المعلم عضو في جماعة المدرسة، يضطلع بالإضافة إلى مهامه التربوية، بمسؤوليات إدارية تتطلب منه الأمانة واليقظة وسعة الصدر في تحملها والقيام بها على أكمل وجه.

ثانياً: بالنسبة للطلاب

في ظل مستحدثات العصر من تقدم علمي، وتكنولوجي، وانفجار معرفي، وتدفق إعلامي يصاحبها ثورة عارمة في مجال الاتصالات، والإنترنت والتقنية. علينا أن نتوقع تغيراً جذرياً في شتى المجالات منها ما هو إيجابي ومنها ما هو سلبي شديد الخطورة، خاصة في المجال الثقافي والتربوي. وبما أن الأبناء هم هدف الثقافة والتربية فهم أكثر فئات المجتمع تأثراً بمعطيات وانعكاسات هذه المستجدات.

الانعكاسات الإيجابية: مما يميز طلاب هذا العصر سهولة حصولهم على المعرفة من مصادرها المختلفة، وبالتالي اكتسابهم الكثير من الخبرات والمعلومات والمهارات. إذ ساهمت متغيرات العصر التقنية والمعرفية تملك الأبناء لمفاتيح المعرفة وأدوات التكنولوجيا. وبالتالي: أ- تنامي رصيدهم المعرفي، والثقافي بالانفتاح على ثقافات جديدة. والتواصل مع العالم ومعرفة الأخبار من مصادر متعددة، ومتابعة الأحداث العالمية والإقليمية والمحلية. ب- زادت خبرتهم وتعرفهم على التطور التكنولوجي في الدول المتقدمة مما يساعد على الابتكار. (الدباسي، ١٤٢٣هـ، ٣٣٠) ج- زادت القدرة لديهم على النقد والتحليل والاختيار. د- اكتساب القدرة على النقاش الحر والحوار والتعبير عن الرأي بحرية. هـ- زادت معرفتهم بحقوقهم خاصة وحقوق الإنسان عامة. وغيرها من المكتسبات الإيجابية التي تجعل الطلاب اليوم ليسوا كطلاب الأمس مما يستدعي تعاملًا وسلوكًا وآداءً جديد يتماشى مع متطلبات واحتياجات طلاب هذا العصر.

الانعكاسات السلبية:

أ- الناحية الاجتماعية: التراجع الملموس لدور الأسرة، لصالح وسائل الإعلام والتقنيات الحديثة، حيث سيطرت بعض القيم الغربية والغربية على سلوك الأبناء مثل الفردية، والروح الأنانية، وإعطاء الأبناء لمصالحهم وملذاتهم الأولوية- تراجع معدلات التفاعل الأسري وميل الأبناء للعزلة بصحبة الأجهزة-تراجع سلطة الأب والكبار عموماً في السيطرة على الأبناء وفي اختيارهم للأصدقاء- توحيد إذواق الشباب، وتنميطها، ولاسيما في اللباس، قصة الشعر، الأغاني، الأكل... الخ- تراجع الكثير من القيم، فالصدق مسألة نسبية تحكمها المصالح الشخصية والمادية، والصدقة مثلها - اضطراب المعتقدات الدينية لدى الشباب وتراجع الوازع الديني- الاغتراب عن المجتمع المحلي وقضاياه والأحداث الجارية- تنوعت المعارف وتعددت الصداقات إلى علاقات أكثر قوة وأكثر اتساعاً مع أفراد من العالم.

ب- من الناحية الثقافية والفكرية: تزايد مظاهر الإحساس بالدونية الثقافية والحضارية لدى فئة من الشباب لصالح الثقافة الغربية- تسويق وفرض الثقافة الغربية الأمريكية لتشكيل وعي ووجدان الشباب (الأزياء، الماركات التجارية، رموز الفن، أنماط السلوك.. الخ)- توجيه الشباب لمجرد الاستهلاك وإبعادهم عن الإنجاز والإبداع والابتكار- سيادة اللغة الإنجليزية والإعتزاز بها وتعليمها، مع تراجع واضح لاستخدام اللغة العربية.

ج- الناحية الاقتصادية: تزايد النزعة الاستهلاكية لدى فئة الشباب - نمو روح الاتكالية من خلال تزايد الشركات التي تقدم الخدمات للمنازل والأفراد - انتشار قيم الريح السريع على حساب قيم العمل والإبداع والإنتاج.

د- الناحية السياسية: تزايد المشكلات العالمية العابرة للحدود وتصاعد حدتها، كظاهرة الإرهاب ومشكلة المخدرات - تنامي دور المؤسسات غير الحكومية كمنظمات حقوق الإنسان ولجان حقوق المرأة، ومنظمات العفو ... الخ- انحسار قيمة الوطن من قلوب بعض الشباب وأصبح الوطن لهم أي مكان يحقق لهم الرفاهية والثروة- تصوير الحرية في عقول الشباب على أنها التصرف وفقاً للأهواء والنزوات، حتى لو كانت ضد الدين، والأعراف، والتقاليد الاجتماعية- تراجع هيبة الكثير من السلطات الوطنية من وجدان واحترام الشباب (سلطة الوزير، المدير، المعلم، رجل الأمن) - محاولة نزع القيم الجهادية والنضالية من نفوس الشباب، وربطها بالعنف والإرهاب. (الزيود، ٢٠٠٦م، ٨٥-٩٥)

هـ- المجال الأخلاقي ومنها:

- قلة الخوف والمهابة من الله: فالتعدي على حدود الله عز وجل والتجروء على محارمه إنما مبعثه قلة الخوف والمهابة من الله عز وجل وعدم تقديره حق قدره يقول المولى تبارك وتعالى: {وَمَا قَدَرُوا اللَّهَ حَقَّ قَدْرِهِ وَالْأَرْضُ جَمِيعًا قَبْضَتُهُ يَوْمَ الْقِيَامَةِ وَالسَّمَاوَاتُ مَطْوِيَّاتٌ بِيَمِينِهِ ۗ سُبْحَانَهُ وَتَعَالَىٰ عَمَّا يُشْرِكُونَ} (الزمر: ٦٧). فكلما ضعف الوازع الديني وخف وهجه كلما زاد حظ النفس من هواها وشهوتها فهلكت وأهلكت.

- ضعف الحياء وانعدامه: وقلة الحياء من موت القلب، لأن القلب الميت لا يحس بما يؤلم من القبائح والنقائص، ولا يؤثر فيه ما قد يعاب به ويذم يقول صلى الله عليه وسلم: "إن مما أدرك الناس من كلام النبوة: إذا لم تستح فاصنع ما شئت". (البخاري، رقم ٤٣٤) إن الآثار المهلكة لقلّة الحياء كثيرة، وصورها في المجتمع أكثر، وإذا كان الحياء لا يأتي إلا بخير فإن عدمه أو قلته لا تأتي إلا بشر.

- ضعف الهمة وافتقار الجدية: وغالباً ما يربط دنو الهمة بالكسل وانتقاد الجدية، فالكسول ذو همة متدنية ونفس مترخية، لا يهمله إن سبق الركب أو حتى فاتته، آماله وطموحاته لا تتجاوز موطأ قدميه، عطل عقله وتبلدت جوارحه. وفقدان الهدف أو الحماسة له يفقد الإنسان الشعور بالمسؤولية الذي يدفعه إلى الإتقان والوصول إلى الأفضل. إن تدني

الهمم عند الكثير من الشباب يرتبط بها تدني أهدافهم ومطالبهم في الحياة سواء الدنيوية أو الآخروية (لكل وجهة هو موليها) فالسابق في الدنيا للخيرات هو السابق في الآخرة إلى الجنات. وبنظرة سريعة لما يشغل كثير من الشباب نجده في معظمه لا قيمة له ولا طائل منه.

- العقوق بصوره المختلفة. ومن أبرزها ما وصفه الرسول صلى الله عليه وسلم: " إن من أكبر الكبائر أن يلعن الرجل والديه" قيل: يارسول الله وكيف يلعن الرجل والديه؟؟ قال" يسب الرجل أبا الرجل فيسب أباه ويسب أمه فيسب أمه" (البخاري، رقم ٥٩٧٣) (الخطاط، ٢٠١٥م، ٢٣١-٢٣٦).

المحور الثالث: التصور المقترح:

في ضوء ما سبق يمكن وضع تصور مقترح لأهم الوسائل الكفيلة لتعزيز انتماء المعلم لمهنته:

أولاً: فلسفة التصور المقترح:

- إن التحديات المعاصرة في ظل المتغيرات التكنولوجية والثقافية والمعرفية المتسارعة تتطلب مواجهة العصر الحالي وتحدياته بجيل قادر على تلبية احتياجاته وتحقيق تطلعاته مع الحفاظ على شخصيته وتوازنه، مما يستلزم وجود معلم له مواصفات معينة، وقدرات ومهارات خاصة تتناسب مع هذا الدور، وتتحمل أعباء هذه المسؤولية. "ولا يستطيع المشتغل بهذه المهنة أن يحرز فيها من النجاح إلا بقدر ما يكون عنده من علم وفن وموهبة ومهارة. أي أنها مهنة تستند إلى رصيد معرفي متخصص تدعمه ممارسة عملية واعية". (مكتب التربية العربي لدول الخليج، ١٤٣٢هـ، ٤٠) وهذا لا يكون إلا إذا استشعر المعلم قيمة مهنته وعظم مسؤوليته وأمانة رسالته مما يدفعه إلى آدائها وتحمل تبعاتها بحب وصبر وتفان، لذلك لا يمكن تغيير الممارسات التربوية إذا لم يقم الممارسون بتغيير طريقة تفكيرهم وانتمائهم لمهنتهم ويستلزم ذلك تعديل سلوك المعلمين، والذي يعززه مجموعة من الافتراضات والمعتقدات المشتركة والنماذج الثقافية (Chafi & Elkhouzai، ٢٠١٧).

ثانياً: أهداف التصور المقترح

يهدف التصور المقترح لتعزيز انتماء المعلم لمهنته في ضوء مستجدات العصر إلى:

١. تعميق مفهوم رسالة المعلم والأمانة المناط بها.
٢. إبراز أهم الوسائل الكفيلة لتعزيز انتماء المعلم لمهنته.
٣. التعرف على أهم الآليات التي يتم من خلالها تنفيذ التصور المقترح.
٤. تحديد أهم معوقات تنفيذ التصور المقترح.

ثالثاً: آليات تنفيذ التصور المقترح كما يلي:

منها ما هو خاص بالمعلم، ومنها ما هو خاص بجهة العمل، ومنها ما يتعلق بالمناهج، ومنها ما يكون أثناء العمل (خلال مزاولة المهنة).

أولاً: ما هو خاص بالمعلم من حيث:

١- قبوله، وإعداده لمهنة التدريس

إن جمود وعدم قدرة البعض من المدرسين على العطاء قبل التميز في مهنة التدريس يعود إلى عدم رغبة بعضهم في مهنة التدريس أصلاً. ويرجع هذا إلى أسباب أهمها "سهولة الدخول لهذه المهنة وسهولة التخرج منها، إذ أن كليات التربية في الغالب تحتضن الطلاب الذين لا تقبلهم الكليات الأخرى فيصل إليها من هو غير مؤهل لها وغير راغب فيها، فلا يمكن أن يبدع أو أن يتميز كي يحظى بتقدير المجتمع واحترامه، فيصبح فيما بعد عالية على النظام التعليمي، إذ أن فاقد الشيء لا يعطيه، ومن لم يرغب في شيء لا يمكن أن يبدع فيه". (السنبل، ١٤٢٥هـ، ١٦٤) وعليه ينبغي ألا يتقدم لهذه المهنة إلا من هو كفؤ لها وجدير بها ومحب لها. وعلى كليات التربية والمعنيين بأمور التعليم إعادة النظر في سياسة القبول وآليات الإختيار، فليس المعلم بأقل أهمية من الطبيب أو المهندس أو الصيدلي، التي تتطلب كلياتهم شروطاً ومعايير عالية في القبول، فلا يتقدم لها -في الغالب- إلا من هو على استعداد لمهامها وتبعاتها.

- عدم إقبال الطلاب المتفوقين على هذه المهنة لعدة أسباب منها:- عدم تقدير المجتمع لهذه المهنة التقدير اللائق بها، واعتبارها الأقل مكانة بين المهن الأخرى- الأعباء والمسؤوليات التي تثقل كاهل المعلم- تدني الرواتب بالمقارنة بالوظائف الأخرى

الأقل مجهوداً- الجمود الذي يعترى العملية التعليمية. "ويمكن الاستعانة ببعض مقاييس اتجاهات الطلاب نحو مهنة التعليم لمعرفة اتجاههم نحو المهنة وإلى أي مدى تتوافر قيم مهنة التعليم لديهم، وذلك لاختيار أفضل العناصر لمهنة التعليم". (إبراهيم، ١٤٣٧هـ، ٢٨٧)

٢- استشعاره فضل العلم ومسؤولية مهنة التعليم. ويكون خلال فترة الدراسة في كليات

التربية أو عن طريق دورات أو برامج يلتحق بها المعلمون يوضح فيها الآتي:

○ فضل العلم ومعلمه وطالبه، وبيان أهميته: " إن العلم أشرف ما رغب فيه الراغب، وأفضل ما طلب وجد فيه الطالب، وأنفع ما كسبه واقتناه الكاسب... فللعلم مقام عظيم في شريعتنا الغراء، فأهل العلم هم ورثة الأنبياء وفضل العالم على العابد كما بين السماء والأرض". (يعقوب، ٢٠٠١م، ٦٠) يقول الرسول صلى الله عليه وسلم: " من سلك طريقاً بيتني فيه علماً سلك الله ب طريقاً إلى الجنة، وإن الملائكة لتضع أجنحتها رضاءً لطالب العلم، وإن العالم ليستغفر له من في السماوات ومن في الأرض حتى الحيتان في الماء، وفضل العلم على العابد كفضل القمر على سائر الكواكب، إن العلماء ورثة الأنبياء لم يورثوا ديناراً ولا درهماً، إنما ورثوا العلم كمن أخذ به أخذ بعلم وافر" (الترمذي، ٢٦٨٢) فمهنة التعليم من أهم المهن وأشرفها وأعظمها، وارتباط وظيفة المعلم بها ترفع قدره وأهميته وتهلها بقدر شرف ومكانة التعليم. قال الله تعالى: (هُوَ الَّذِي بَعَثَ فِي الْأُمِّيِّينَ رَسُولًا مِّنْهُمْ يَتْلُو عَلَيْهِمْ آيَاتِهِ وَيُزَكِّيهِمْ وَيُعَلِّمُهُمُ الْكِتَابَ وَالْحِكْمَةَ وَإِنْ كَانُوا مِن قَبْلُ لَفِي ضَلَالٍ مُّبِينٍ) (الجمعة :٢) وقد قال رسول الله صلى الله عليه وسلم: "لم يبعثني معنتاً ولا متعنتاً، ولكن بعثني معلماً وميسراً" (مسلم، ١٤٧٨) وعن تعليمه صلى الله عليه وسلم يقول أحد طلابه من الصحابة رضي الله عنهم : " بأبي هو وأمي ما رأيت معلماً قبله ولا بعده أحسن تعليماً منه" (مسلم: ٧٣) وإطلاق اسم المعلم على النبي صلى الله عليه وسلم، شرف عظيم للمعلمين (المرتك، ١٤٣٣، ٦٧) .

وكل من في الدنيا هالك وإلى زوال تنتزل عليه اللعنات والمرحوم من ذلك صنفان من الناس: أهل العلم وطلبته والعاقدون الذاكرون الله كثيراً، عن أبي هريرة رضي الله عنه عن الرسول صلى : " ألا إن الدنيا ملعونة ملعون ما فيها إلا ذكر الله وما والاه، وعالم أو متعلم" (الترمذي: ٣٢٢) (يعقوب، ١٤٢٢هـ، ٦٧، ٧٠) وطلبة العلم هم وصية رسول الله صلى الله

عليه وسلم قال فيهم " سيأتيكم أقوام يطلبون العلم ، فإذا رأيتوهم فقولوا لهم: مرحباً بوصية رسول الله، وأقنوهم . أي علموهم. (ابن ماجة، ٢٤٧)

هذه الأحاديث والآيات لا شك أن لها أثراً في نفس كل مسلم يرجو رحمة ربه ويطلب الجنة والنجاة من النار. والمعلم وإن دخل هذا المجال بدون قصد أو رغبة حقيقة فما سبق من الآيات والأحاديث لا شك أن له أثراً إيجابياً في نفس من يحمل شعار هذه المهنة " مهنة الأنبياء والرسول ".

- الإخلاص وصدق النية: أن يطلب بهذا العمل -في الأصل - وجه الله عز وجل، يبتغي فيه الأجر والثواب فلا يكون عمله إلا خالصاً لله وحده لا لمصلحة دنيوية أو أطماع شخصية فتغلب هذه على نيته فيخيب مقصده ويفوت على نفسه خير الدنيا والآخرة. قال الرسول صلى الله عليه وسلم: " إنما الأعمال بالنيات " (البخاري: ١) وليس في هذا تعارض بين ما يكسبه مادياً أو معنوياً أو ما يسعى إليه من حظوظ الدنيا، فإن هذا لا ينافي الطموح وعلو الهمة إذا صلحت النية وتصح مسارها.
- الاستقامة على شرع الله كما أمر الله في كل الاحوال والأمر دون تطرف وغلو فيكون وسطياً في تعاملاته وأحكامه داخل الفصل وخارجه. قال تعالى: (فَاسْتَقِمَّ كَمَا أُمِرْتَ) (هود: ١١٢)
- الرقابة الذاتية: فالرقابة الخارجية مهما تعددت وتنوعت أساليبها لا ترقى لمستوى رقابة المعلم لنفسه والنابعة من ضميره الحي واستشعاره لرقابة الله عز وجل واطلاعه على سرائره وبواطنه. (الشهري، ١٤٣٧هـ ٢٣٣) قال تعالى: (وَمَا تَكُونُ فِي شَأْنٍ وَمَا تَتْلُو مِنْهُ مِنْ قُرْآنٍ وَلَا تَعْمَلُونَ مِنْ عَمَلٍ إِلَّا كُنَّا عَلَيْكُمْ شُهُودًا إِذْ تُفِيضُونَ فِيهِ وَمَا يَعْرُبُ عَنْ رَبِّكَ مِنْ مَّثْقَالِ ذَرَّةٍ فِي الْأَرْضِ وَلَا فِي السَّمَاءِ وَلَا أَصْغَرَ مِنْ ذَلِكَ وَلَا أَكْبَرَ إِلَّا فِي كِتَابٍ مُبِينٍ) (يونس: ٦١) وفي الحديث " اعبد الله كأنك تراه، فإن لم تكن تراه فإنه يراك " (البخاري، ٥٠).
- الأمانة وتحمل المسؤولية: فمن أوتمن على عمل عليه أن يؤديه على أكمل وجه ويعطيه حقه من الرعاية، فلا ينتقص من كفاءة الخدمة المقدمة أو يفشي أسرارها أو يفرط في واجباتها أو استغلالها دون وجه حق. قال رسول الله صلى الله عليه وسلم: "من استعملناه على عمل فزرقناه رزقاً، فما أخذ بعد ذلك فهو غلول" (ابو داود، ٢٩٤٣) فعلى المعلم أن يكون أميناً في أداء عمله لقوله تعالى: (أَيُّهَا الَّذِينَ آمَنُوا لَا تَخُونُوا اللَّهَ

وَالرَّسُولَ وَتَخُونُوا أَمَانَاتِكُمْ وَأَنْتُمْ تَعْلَمُونَ (الأنفال: ٢٧) مما يستدعي من المعلم إعداد نفسه وتطويرها ليتمكن من العطاء بأمانة وكفاءة، وتحمل المسؤولية وتبعاتها فهي أمانة في عنقه كلفه الله بها يقول الرسول عليه الصلاة والسلام "كلكم راع ومسؤول عن رعيته" (البخاري، ٢٤٠٩)

○ احترام القوانين والأنظمة: فيتقيد بها ويعتبرها موجبات لسلوكه مما يعزز الأمن والاستقرار والانضباط في العمل، ويضبط سلوكيات الأفراد، فيسود النظام مما يوفر فرصاً للأداء المتميز في العمل (عقل، ١٤٢٧، ١٣٢، ١٣١). وأن يبتعد عن كل ما يثير الفتنة أو الطائفية أو الفرقة بين الطلاب أو زملائه المعلمين، فيكون داعماً للوحدة الوطنية، ومرسحاً لمفاهيم المواطنة الحقة.

ثانياً: ما هو خاص بجهة العمل وتتمثل في:

القيادات التربوية المختلفة التي لها علاقة مباشرة وغير مباشرة بالمعلم مثل (الإدارة التعليمية، المشرفين التربويين، مديري المدارس. ومن الخصائص القيادية التي ينبغي توفرها في هذه القيادات التربوية كما وضحتها. (الشهري، ٣٧، ١٤٣٧، ٢٤٧-٢٤٩)

- ١- اعتناق التطوير والتغيير مع القدرة على مواجهة مقاوميه.
- ٢- منح فرصة التجريب والتجديد للمعلمين.
- ٣- التفاؤل والحماسة والمرونة في التطبيق.
- ٤- إتقان مهارات التفويض ومنح الصلاحيات، والقدرة على الاتصال الفعال مع الآخرين.
- ٥- تفهم حاجات المعلمين والافتناع بقدراتهم وتشجيعهم على تنميتها، وتذليل الصعوبات التي قد تواجههم، ومكافأتهم على جهودهم المتميزة، واستثارة دافعيتهم نحو تنمية مستديمة.
- ٦- توفير بيئة تنافسية تدفع نحو الإنجاز.
- ٧- الاعتماد على التقنيات المتطورة ووسائل الاتصالات الحديثة لتوفير قنوات الاتصال المباشر بين الكوادر التعليمية والتربوية مما يثمر عنه سرعة تدفق المعارف والخبرات وسهولة تبادلها.

٨- منح المعلم قدرًا من الاستقلالية والإدارة الذاتية، وتفويض الصلاحيات له لاتخاذ القرارات المتصلة بتخطيط وتطبيق البرامج والأنشطة الداعمة لتنميته وتطوير أدائه داخل وخارج المدرسة.

٩- خفض نصاب المعلم من عدد الحصص التدريسية بحيث لا يتجاوز (١٦) حصة في الأسبوع إلى جانب (٤) حصص تخصص لممارسة أنشطة التعلم والتعليم.

١٠- منح المعلمين فرص كافية لممارسة أنشطتهم وبرامجهم التدريبية وتطبيق التدريس بالطرق الحديثة التي يرونها مناسبة والحرية في اتخاذ قرارات أنشطتهم الصفية وغير الصفية؛ لما لذلك من دور في زيادة فاعليتهم في الأداء.

١١- توفير بنى تحتية تدعم استخدام وسائل التكنولوجيا في المدرسة وتمكن الاتصال عن بعد وتيسر استخدام التطبيقات التقنية عند ممارسة الأنشطة والحلقات التطويرية.

ثالثاً: وسائل تتعلق بالمناهج

قبل التدريس:

١- التطوير المستمر للمناهج التعليمية التي تقدم للطالب (المعلم) والتي تدعم القيم المهنية للمعلم لمواكبة متغيرات العصر، مع توفير إمكانيات تنفيذ هذه المناهج من مواد تعليمية ومصادر تعلم.

٢- وضع مقرر دراسي يتناول قيم وأخلاقيات مهنة التدريس يتم تدريسه في السنة الرابعة لكليات التربية أو في مرحلة الدبلوم التربوي.

٣- تفعيل دور المقررات الدراسية التربوية المدرسة في الدبلوم التربوي المعد لتأهيل الطلبة للانخراط في مهنة التدريس من خلال إضافة معلومات خاصة بأخلاقيات العمل في الإسلام بشكل عام وأخلاقيات مهنة التدريس بشكل خاص، بالإضافة إلى تدريسهم بعض القيم التنظيمية الخاصة بالعمل وذلك لتطبيقها عند تسلم العمل بعد التخرج مثل: (الانضباط والالتزام في العمل، تقدير الوقت، واحترام اللوائح والقوانين، الرقابة الذاتية عند أداء واجبات المهنة، معرفة حقوق وواجبات المهنة وتجنب محظوراتها).

٤- قيام أعضاء هيئة التدريس بمحاولة ربط الأحداث الجارية على الساحة المحلية والعالمية ببعض موضوعات المقرر الدراسي في إطار قيمي معين يوجه سلوك الطلاب (المعلمين) نحو مواجهة سلبيات المستجدات والمتغيرات من خلال التسلح بالقيم الأخلاقية، والتحلي

بقيم مهنية أخرى قوامها (احترام الآخر، وتقبل النقد، والحرية المهنية، وحب المعرفة، والتنافسية... وغيرها من القيم بما يتناسب وطبيعة العصر ومتغيراته). (ابراهيم، ٣٨٧، ١٤٣٧-٣٩٠).

٥- الاهتمام بالأنشطة الطلابية: بتشجيع الطلاب (المعلمين) على الانخراط فيها سواء ما يتعلق بالأنشطة الخاصة بالطلاب أو الخاصة بالجامعة كالمؤتمرات والندوات والملتقيات التي تدور حول آداب وأخلاقيات مهنة التعليم، وغيرها من موضوعات الساعة.

رابعاً: أثناء التدريس (خلال مزاولة المهنة):

١- عقد دورات تدريبية مقننة ومدروسة بإشراف المختصين والخبراء المؤهلين سواء فيما يتعلق بالمادة الدراسية (العلمية) أو بطرق التدريس واستخدام الوسائل والوسائط التعليمية المناسبة أو فيما يختص بالشؤون الإدارية والتنظيمية للعمل أو التطويرية لشخصية المعلم وسلوكه وتفاعله داخل بيئة العمل.

٢- اطلاع المعلمين على ميثاق أخلاقيات مهنة التعليم الذي تم اعتماده في ١٤٢٧/١/٨ هـ ويتألف من ثمانية مواد مهمة، ومراجعتها معهم بشكل دوري جاذب.

٣- وضع شروط وتراخيص لمزاولة المهنة والاستمرار فيها.

٤- أداء المعلم لقسم المهنة أسوةً بغيرها من المهن المهمة، ليشعر بقيمتها وأهميتها وخطورتها، فيحترمها ويلتزم بآدابها ويراعي حقوقها وواجباتها.

٥- منح المعلم مزايا وحوافز تساعد على التغلب على صعوبات العمل ومشكلاته، وتسهم في رفع الروح المعنوية لديه، مما يكون سبباً في ارتفاع نوعية التعليم وجودته. (المعايطة، ٢٠٠٧، ٣٠٩)

" إن كفاءة المعلم وفاعليته في عمله تتناسب طردياً مع نوعية ما توفره المهنة من إشباع لحاجاته ودوافعه، وتوظيفه لقدراته وما تحقق له من الرضا الوظيفي". (الأحمدي، ١٤٣٩ هـ، ٣) مما يؤثر على دافعيته وكفاءته وارتباطه بالعمل، إذ تشير دراسة (القحطاني، ٢٠١٣ م) أن من معوقات الرضا الوظيفي لدى المعلم ضعف العوامل المادية والمهنية والمعنوية، ومن أهم المزايا والحوافز التي ينبغي أن يتمتع بها المعلم:

المزايا والحوافز المرتبطة بالوظيفة:

• المكانة الاجتماعية للمهنة: ترتبط المزايا الوظيفية التي تقدمها الدولة لأي مهنة ارتباطاً وثيقاً بارتفاع مكانتها وتقدير المجتمع لها، فكلما زادت المزايا كلما كانت الوظيفة أكثر طلباً وجذباً للكثيرين وعلى الأخص المتفوقين والتميزيين كما هو الحال في كثير من الدول المتقدمة مثل: ألمانيا التي يعتبر التدريس فيها من المهن ذات المكانة المرتفعة، يؤكد ذلك اختيارهم للمتحمسين ببرامج إعداد المعلمين من بين فئة خريجي المدارس العليا المرتفعي التحصيل الدراسي. كذلك الحال للتدريس بفنلندا إذ ينظر إلى التدريس باعتباره مهنة نبيلة يتمتع ممارسوها بمكانة مرتفعة مماثلة لتلك التي يشغلها زملائهم من المشتغلين بالطب والقانون والاقتصاد بالإضافة لما يتمتعون به من رواتب مجزية واستقرار مهني، أما سنغافورة فتصنف على أنها أفضل نظام على مستوى العالم في إعداد المعلمين وتوظيفهم ويعزى ذلك إلى الإنفاق المالي المتزايد على جودة برامج إعداد المعلمين وبسبب الإجراءات الصارمة في اختيار المتقدمين لمهنة التدريس. (بخاري، والغامدي، ١٤٣٧هـ)

• المشاركة في اتخاذ القرارات المرتبطة بالعمل: وذلك بإتاحة قدر من الحرية المهنية والأكاديمية للمعلمين للتعبير عن آرائهم في سير العمل، والمشاركة في وضع السياسات التربوية، وتنفيذها، ووضع واختيار المناهج وتطويرها، كذلك حرية التعبير المهني القائمة على احترام آراء الآخرين، وتقبل النقد الموجه من الآخرين مما ينعكس على تطوير الذات المهنية للمعلم، وبالتالي تطوير العملية التعليمية. (ابراهيم ٣٩٢، ١٤٣٧) - التدريب أثناء الخدمة: وذلك عن طريق الدورات المكثفة، والبرامج المتخصصة، والابتعاث الخارجي، وغيرها...

المزايا والحوافز المرتبطة بمحيط الوظيفة: وتشمل ما يحصل عليه الفرد من امتيازات نتيجة مزاولته للوظيفة من مرتبات، وتأمينات، وإجازات، وفرص الترقية، وعلاقات مع الآخرين، وحوافز. (بدر، ١٩٨٢م، ص ٦٥-٦٦) ويؤكد (حسان، والعجمي، ٢٠٠٧م، ص ٢٥٨) بأن الحوافز تعد من أهم الوسائل التي يمكن من خلالها التأثير في معنويات العاملين وبشكل مباشر، بحيث ترفع من مستواهم ومن مستوى إنتاجيتهم. وحتى يتحقق الهدف لوضع نظام للحوافز، فلا بد من مراعاة مجموعة من الشروط. (عرفة، ٢٠١٢م، ص ٣٨):

▪ أن تتناسب الحوافز مع رغبات وحاجات المعلمين من حيث الكم والكيف.

- أن يُربط المعلم بالمؤسسة التي يعمل بها ويتفاعل معها عن طريق تعميق مفهوم ربط الحافز بالأداء الجيد.
- أن تواكب الحوافز المتغيرات الاقتصادية والاجتماعية والنفسية والحضارية التي يمر بها البلد والتي قد تؤثر على سلوك العاملين.
- أن يتسم نظام الحوافز بالوضوح لجميع العاملين ولدى الجميع فكرة واضحة عنهم.
- أن ترتبط الحوافز ارتباطاً وثيقاً بالجهود الذهنية والبدنية التي يبذلها الموظف في تحقيق الحد الأدنى للأداء والإنتاجية.
- أن يتصف نظام الحوافز بالمرونة ومراعاته لدوافع العاملين وتغيرها-أن يركز على إشباع الدوافع الأكثر إلحاحاً لدى المعلم .

رابعاً: وسائل الإعلام: أن تظهر وسائل الإعلام والتواصل المختلفة الدور الحقيقي للمعلم، وتقديمه بصورة لائقة، تتناسب مع مكانته وأهميته في المجتمع. وعدم التركيز على سلبيات وأخطاء البعض وتهويلها والتركيز عليها، وبالتالي تعميمها على غالب المعلمين - التركيز على التراث التربوي الإسلامي، وعرض جهود علماء المسلمين وإرصاصاتهم في مجال التربية والتعليم.

خامساً: المجتمع (الأسرة) ينبغي على جميع شرائح المجتمع وعلى رأسها الأسرة إعادة الهيبة والاحترام والوقار للمعلم، من خلال تبجيله وذكر فضله ومكانته والآداب الإسلامية في التعامل معه- عدم تشجيع الأبناء على النيل من المعلمين أو استنقاصهم بأي وسيلة كانت، ولو على سبيل المزاح.

رابعاً: معوقات تنفيذ التصور المقترح:

- ١- النظرة المادية لمهنة التدريس من بعض المعلمين واعتبارها وظيفة وليست رسالة سامية لها قدرها وفضلها.
- ٢- انخراط واستمرار من لا يتحملون مشاق وأعباء هذه المهنة فيها باعتبارها وظيفة آمنة لها مردودها المادي فقط.
- ٣- إهمال أو إغفال تفعيل ميثاق أخلاقيات مهنة التعليم من خلال إدارة المدرسة أو الإشراف.

- ٤- ارتباط الحوافز المادية بأكثر من جهة إدارية وبلوائح متعددة.
- ٥- صعوبة بعض الأنظمة الخاصة بالتدريب والتنمية المهنية بفئة المعلمين في المناطق النائية.
- ٦- اسناد مواد للمعلم في غير التخصص الذي عين عليه لسد عجز أو حاجة في المدرسة (والبقاء عليها فترة من الزمن)، مما يعرقل حصول المعلم على الرخصة المهنية لاحقاً في نفس مجال تخصص المعلم.

التوصيات:

- ١- الاهتمام بتفعيل الميثاق الأخلاقي للمعلم من خلال ورش عمل ومحاضرات وأنشطة مناسبة في بداية كل عام دراسي.
- ٢- إعادة النظر في سياسة وآلية القبول للمعلمين فلا يقبل للمهنة إلا من هو كفؤ لها ويتحدد ذلك من خلال المقابلات الشخصية والإختبارات التحريرية، وغيرها من شروط القبول التي تسعى إلى الجودة.
- ٣- توفير البيئة الداعمة والمحفزة للمعلم والتي يتحقق من خلالها الرضا الوظيفي والمهني، مما يزيد من انتماء المعلم لمهنته ورسالته.
- ٤- تقديم خدمات ومزايا للمعلم من قروض الإسكان وخصومات وتأمين طبي ونقل مدرسي وغيرها من خدمات الدعم النفسي والعملية.
- ٥- تسهيل حضور المعلمين للدورات وورش العمل والمؤتمرات العلمية ذات الصلة.
- ٦- تيسير الحصول على الدورات والبرامج الإثرائية في إعداد المعلم مهنيًا عن طريق التعلم عن بعد.
- ٧- توفير الدعم والتطوير للمعلمين في المناطق النائية لتحسين أداء المعلم، وتحصيل الطلاب، من خلال خطة حوافز تشمل مساعدات سكنية، تغطية تكاليف السفر، برامج تدريبية، مرونة في الإجازات الإضطرارية. (الأحمدي، ١٨٩، ١٤٣٩هـ، ١٨٩)
- ٨- أداء المعلم لقسم المهنة أسوة بغيرها من المهن المهمة.

المراجع:

- ابراهيم، مجدي عزيز (٢٠٠١م). رؤى مستقبلية في تحديث منظومة التعليم. القاهرة: مكتبة الأنجلو المصرية.
- ابراهيم، هناء شحات السيد (١٤٣٧هـ، ربيع الثاني). منظومة مقترحة للقيم المهنية اللازمة لمعلمي مرحلة التعليم الأساسي. المؤتمر الخامس لإعداد المعلم، جامعة أم القرى بمكة المكرمة.
- ابن منظور، د.ت، لسان العرب. ج ١٤، بيروت: دار إحياء التراث العربي.
- أبو النصر، مدحت (٢٠٠٤): قواعد و مراحل البحث العلمي، القاهرة: مجموعة النيل العربية.
- أبو منجل، ماجدة علي (٢٠١٤م). "تحديد الحاجات ذات الأولوية في مجال تدريب المعلمين أثناء الخدمة لرفع كفاياتهم: دراسة ميدانية مطبقة على عينة من المعلمين في بعض المدارس الثانوية بمدينة طرابلس". مجلة العلوم الاجتماعية، كلية الآداب، جامعة طرابلس، (٦)، ١٠٩ - ١٣٤.
- الأحمدى، وفاء عيد عابد (١٤٣٩هـ). حوافز المعلم في بعض دول العالم وإمكانية الاستفادة منها في المملكة العربية السعودية (رسالة ماجستير غير منشورة). كلية التربية: جامعة جدة.
- العمري، أيمن أحمد؛ كمال، نداء مصطفى (٢٠١١م). درجة ممارسة مديري المدارس لتمكين المعلمين وعلاقته بولاء المعلمين من التنظيمي وجهة نظر معلمي مدارس محافظة العاصمة. دراسات العلوم التربوية، المجلد (٣٨)، ملحق (٢).
- بخاري، سلطان بن سعيد مقصود؛ والغامدي، عبدالله بن محمد (١٤٣٧هـ). تطوير برامج إعداد المعلم في المملكة العربية السعودية. المؤتمر الخامس لإعداد المعلم المحور الأول، جامعة أم القرى.
- بدر، حامد أحمد (١٩٨٣م). الرضا الوظيفي لأعضاء هيئة التدريس العاملين بكلية التجارة والاقتصاد والعلوم السياسية بجامعة الكويت، مجلة العلوم الاجتماعية، العدد (٣).

- التاجوري، حنان فرج عمر علي (٢٠١١م). الاغتراب الوظيفي لمعلمي مدارس التعليم الأساسي بمدينة بنغازي في ضوء بعض المتغيرات. (رسالة ماجستير غير منشورة) جامعة قاريونس، ليبيا.
- حسان، حسن؛ والعجمي، محمد (٢٠٠٧م). الإدارة التربوية. عمان: دار المناهج للنشر والتوزيع.
- الخضراء، بشير؛ وآخرون (٢٠١٠م). السلوك التنظيمي. (د.ط)، القاهرة: الشركة العربية المتحدة للتسويق والتوريدات بالتعاون مع جامعة القدس المفتوحة.
- الخياط، عالية محمد (٢٠١٥م، ابريل). دور التربية الإسلامية في مواجهة التحديات المعاصرة على منظومة القيم الأخلاقية لدى الشباب دراسة تحليلية. مجلة كلية التربية، جامعة بنها، المجلد ٢٦، العدد ١٠٢، ج ٢.
- الدباسي، صالح بن مبارك (١٤٢٣هـ). العولمة والتربية. ط ١، الرياض: مطبعة سفير.
- درويش، محمد أحمد (٢٠٠٩م). العولمة والمواطنة والانتماء الوطني. القاهرة: عالم الكتب.
- الرشيدى، محمد ظاهر سعد (٢٠١٨م). "درجة امتلاك معلمي الاجتماعيات في دولة الكويت للمفاهيم التربوية المعاصرة في ضوء بعض المتغيرات" رسالة ماجستير. جامعة آل البيت، المفرق، ٢٠١٨.
- الزيود، ماجد (٢٠٠٦م). الشباب والقيم في عالم متغير. عمان: دار الشروق للنشر والتوزيع.
- سعيد، سعاد جبر (٢٠١٥م). الصراع القيمي وأثره في التربية. الأردن: عالم الكتب الحديث.
- السكران، عبد الله بن فالح (١٤٣٧هـ). استراتيجية مقترحة لتطوير برنامج الدبلوم العام في التربية بجامعة الإمام.
- الشقران، رامي ابراهيم عبد الرحمن (١٤٣٧هـ، ربيع الثاني). مستوى الاحتياجات التدريبية التنظيمية لمعلمي مدارس التعليم الثانوي بمدينة مكة المكرمة. المؤتمر الخامس لإعداد المعلم، جامعة أم القرى بمكة المكرمة.
- الشهري، عزة عابر محمد (١٤٣٧هـ، ربيع الثاني). المعايير اللازمة للتعليم في ضوء التنمية المهنية. مؤتمر المعلم الخامس: جامعة أم القرى بمكة المكرمة

- صالح، هبة قناوي إبراهيم (٢٠١٨م). "تنمية بعض كفاءات التدريس لدى معلمي اللغة الألمانية في ضوء معايير الجودة". مجلة كلية التربية في العلوم التربوية، كلية التربية، جامعة عين شمس، ٢(٤٢)، ٤٢ - ٩٢.
- الطوخي، هيثم محمد و عبد الغني، نسرين محمد (٢٠١٧م). تنمية الثقافة التربوية للمعلم لمواجهة تحولات القرن الحادي والعشرين، مجلة العلوم التربوية، ٣(٣)، ١٥١-١٩٦.
- العازمي، عبدالله فالح حمد (٢٠١٨م). "درجة امتلاك معلمي الاجتماعيات في المرحلة الثانوية في دولة الكويت لتكنولوجيا المعلومات والاتصالات" رسالة ماجستير. جامعة آل البيت، المفرق.
- عبد النبي، فاتحي (٢٠١٦م). الوضعية المهنية للمعلم في ضوء تدابير الإصلاح التربوي، رسالة دكتوراه، كلية العلوم الانسانية والاجتماعية، جامعة محمد خيضر، بسكرة.
- عرفة، سيد سالم (٢٠١٢م). اتجاهات حديثة في إدارة التغيير. عمان: دار الرياء للنشر والتوزيع.
- عقل، محمود عطا حسين (١٤٢٧هـ). القيم المهنية. الرياض: مكتبة التربية العربي لدول الخليج.
- عمارة، محمد (١٩٩٧م). الانتماء الثقافي. القاهرة: دار نهضة مصر.
- الغامدي، حمدان بن أحمد؛ وعبد الجواد، نور الدين محمد (١٤٣١هـ). تطور نظام التعليم في المملكة العربية السعودية. ط٣، الرياض: مكتبة الرشد.
- القويقلي، لؤلؤة بنت عبد الكريم (١٤٣٤هـ، ذو القعدة). تفعيل الأنشطة الطلابية لتعزيز الوحدة الوطنية ووقاية الشباب من التطرف والانحراف. بحث مقدم لمؤتمر الوحدة الوطنية ثوابت وقيم، جامعة الإمام محمد بن سعود الإسلامية، الرياض.
- الكبيسي، عبد الواحد؛ والكبيسي، راضي محمد؛ والفلاحي، حسن محمود (٢٠١٤م). أخلاقيات ومتطلبات التأهيل التربوي للأستاذ الجامعي. ط١، عمان: مكتبة المجتمع العربي.
- المترك، محمد بن عبد الله (١٤٣٣هـ). دور المعلمين في تقدم العالم الإسلامي وتخلفه. الرياض: دار العاصمة.

- مرعي، معوض حسن إبراهيم (٢٠١٤م). "تقويم أداء الأكاديمية المهنية للمعلمين في ضوء أهدافها واستراتيجية مقترحة لتطويرها". دراسات في التعليم الجامعي: جامعة عين شمس - كلية التربية - مركز تطوير التعليم الجامعي، (٢٨)، ٤٧١ - ٥٣٤.
- المعاينة، عبد العزيز عبد الله (٢٠٠٧م). الإدارة المدرسية في ضوء الفكر الإداري المعاصر. عمان: دار الحامد.
- مكتب التربية العربي لدول الخليج (١٤٣٢هـ). التكوين المهني للمعلم الاطار النظري. الرياض.
- نصار، سامي محمد (٢٠٠٨م). قضايا تربوية في عصر العولمة وما بعد الحداثة. ط٢، القاهرة: الدار المصرية اللبنانية.
- هارون، محمد جبريل فضل (٢٠١٨م). "أسباب ضعف الوازع الديني وغياب التفاعل التربوي للمعلمين بمؤسسات التعليم قبل الجامعي بولاية الخرطوم السودان". مجلة كلية التربية: جامعة أسيوط - كلية التربية ٢ (٣٤)، ٦٢٩ - ٦٦٦.
- يعقوب، محمد حسين (٢٠٠١م). منطلقات طالب العلم. القاهرة: دار التقوى.
- Chafi, E., Elkhouzai, E., (2017). Reculturing Pedagogical Practice: Probing Teachers' Cultural Models of Pedagogy, International Journal of Education and Literacy Studies, Australian International Academic Centre, Australia, 1(5), 78-85.
- DiCerbo, KE., (2007) Knowledge structures of entering computer networking students and their instructors, Journal of Information Technology Education: Research 6 (1), 263-277
- Kral, M., Volman, M., Uerz, D., (2018). Teacher educators' competences in fostering student teachers' proficiency in teaching and learning with technology: An overview of relevant research literature, Teaching and Teacher Education, (70), 2018, 12-23.
- O'brien,C., Aguinaga, N. J. Hines, R., Hartshorne, R. (2011). Using Contemporary Technology Tools to Improve the Effectiveness of Teacher Educators in Special Education, 3(30) , 33-40.
- Oppell, M. V., Aldridge, J. (2015). Teacher beliefs and education reform in Abu Dhabi: 21st Century Skills?,