

## نروة

نظم إعداد المعلم وبرامجه - نماذج عالمية من منظور مقارن

المشاركون :

**أ.د. كوثر حسين كوجك**

أستاذ المناهج بكلية التربية جامعة حلوان - ومدير مركز تطوير  
المناهج بوزارة التربية والتعليم

**أ.د. عبد الغنى عبود**

أستاذ التربية المقارنة بكلية التربية - جامعة عين شمس -  
ورئيس الجمعية المصرية للتربية المقارنة

**أ.د. أحمد إسماعيل حجي**

أستاذ التربية المقارنة بكلية التربية - جامعة حلوان وعميدها الأسبق

**أ.د. عبد الجواد السيد بكر**

أستاذ ورئيس قسم التربية المقارنة بتربية كفر الشيخ جامعة طنطا

**أ.د. محمد عبد الدايم**

أستاذ ورئيس قسم التربية المقارنة بكلية التربية - جامعة الزقازيق

**أ.د. سعيد عساف**

مدير مشروع المدارس الجديدة - مركز التطوير التربوي (EDC)

## • الأستاذ الدكتور/ عبد المطلب أمين القريبطي

### عميد كلية التربية

عند التخطيط لفعاليات هذا المؤتمر كانت العقلانية شعارنا، فبدأنا الندوات بتمهيد عام عن الجودة الشاملة في التعليم المصري بصفة عامة؛ حيث إن المعلم جزء أساسي من العملية التعليمية، أو هو سداها ولحمتها. والآن نتجه بمزيد من العمق لمواجهة هذه المشكلة، ونتناول في هذه الندوة نظم إعداد المعلم، وبرامجه "نماذج عالمية من منظور مقارن"، وقد رجعنا إلى أولى النهى في هذا الموضوع، وليس بأفضل من أساتذتنا الأجلاء هنا الذين يُشهد لهم بالنفوق العلمي والإتقان من أساتذة التربية المقارنة، حيث يحدثوننا عن هذا الموضوع، ومعهم الأستاذة الفاضلة الدكتورة/ كوثر حسين كوجك، وهي ستؤكد في كلمتها عن نظم الاعتماد بالنسبة للمعلم، ولأساتذتنا الأجلاء الفرصة لإلقاء الضوء على ما يجري في العالم بشأن إعداد المعلم، وأرجو أن نتوصل في هذه الجلسة إلى أفضل ما يتمتع به كل نظام؛ بحيث نكون قادرين من خلال توصيات إجرائية محددة أن نستفيد - ونحن نظور لوائح كليتنا - بما يطلعوننا عليه الأساتذة؛ حيث كنوز المعلومات الوفيرة. وأدعو الأستاذة الدكتورة/ كوثر حسين كوجك لإدارة الجلسة، مرحباً بكوكبة مضيئة من أساتذة الجامعة في مجال التربية المقارنة وهم: أ.د. عبد الغنى عيود أستاذ التربية المقارنة بعين شمس - ورئيس الجمعية المصرية للتربية المقارنة والإدارة التعليمية؛ أ.د. عبد الجواد السيد بكر أستاذ ورئيس قسم التربية المقارنة بكلية التربية فرع كفر الشيخ - جامعة طنطا؛ الأخ العزيز أ.د. محمد عبد الدايم أستاذ ورئيس قسم التربية المقارنة بكلية التربية - جامعة الزقازيق؛ وضيف الكريم أ.د. سعيد عساف مدير مشروع المدارس الجديدة - مركز التطوير التربوي وهو وحدة تتعامل مع "وحدة الفيوم" ومعهم أيضاً أخى العزيز الذى تعاون معى شخصياً فى الإعداد للمؤتمر أ.د. أحمد إسماعيل حجي العميد الأسبق بكلية التربية ورئيس قسم أصول التربية - بكلية التربية جامعة حلوان .

وما دمتنا كنا قد كرمتنا أساتذتنا الذين بلغوا سن الشباب "وهو سن التقاعد فى غير الهيئات الأكاديمية" فأنا أدعو الدكتور/ مطوع يسلم الدرغ لأخينا العزيز الدكتور/ أحمد حجي بالنيابة عن أسرة الكلية .

## ● الأستاذة الدكتورة / كوثر حسين كوجك

### أستاذ المناهج المتفرغ بكلية التربية - جامعة حلوان

### ومدير مركز تطوير المناهج بوزارة التربية والتعليم

الآن نحن على مائدة مليئة بالأفكار والمعلومات الغزيرة، ونريد أن نستمع لهذه الأفكار، والتي نتمنى ان تمس أرض الواقع العربي المصري في هذه الظروف، التي نحن مقبلون عليها؛ حتى تتم الفائدة، وأن يكون هناك توصيات إجرائية؛ نخرج بها من هذا المؤتمر في سبيل تحسين الجودة التعليمية بشكل عام مع التأكيد على إعداد المعلم .

سأبدأ الكلمة بعرض زيارة قمت بها إلى "كندا"، وهناك زرنا مدارس عديدة، وقد دارت مناقشات شيقة جداً حول تلك المدارس، بداية من رياض الأطفال وحتى المرحلة الثانوية، ثم انتقلنا بعد ذلك إلى زيارة الجامعة - وخاصة كليات التربية Faculties of Education ، ومع نهاية الزيارة أصطحبونا لزيارة كلية تسمى بـ College of Education ، وهي تهتم بالمعلمين منذ تخرجه من كليته فيتقدم للإلتحاق بهذه الكلية حتى يكون عضواً في مجال التدريس College of Euchres ، وبدون ما يمنح "رخصة تدريس" التي قد تتشابه مع "رخصة القيادة"! وهذه الكلية تحكم ذاتياً، معظم أفرادها مدرسين؛ لأنه لا ينظر إلى أي مدرس أو ناظر أو موجه في هذه الولاية إلا إذا كان عضواً في هذه الكلية، فقد تعيين بعض المدارس الخاصة بعض المدرسين بمختلف المؤهلات، ويظل هؤلاء المدرسون في حرج مما يجعلهم يذهبون طواعية إلى هذه الكلية للحصول على المؤهل اللازم .

وهذه الكلية تتكون من مجلس إدارة ومدير مجلس إدارة منتخب من ال Board نفسه ومن هذه الأعضاء أحد عشر معلماً يتم انتخابهم من أعضاء الكلية، بالإضافة إلى أربعة عشر معلماً يتم تعيينهم من قبل وزارة التربية والتعليم لديهم تعيين ، وداخل الكلية لجان مختلفة وليست أقسام - متخصصة فيها لجنة المعاملات والشكاوى ، والمحامي ، والقوانين ، والإجازة وكذلك لجنة السامري Sammry ، وسيكون لدى الأستاذ الدكتور/ عبد المطلب القريطي فكرة هذه اللجان . ووظيفة هذه اللجان خدمة الأعضاء المشتركين فيها، فعلى سبيل المثال هناك لجنة مسؤولة عن نشر الدوريات أو المجالات العلمية ويتاولها وهي لجنة نشر، وهناك لجنة تهدف إلى التنمية المهنية للمعلم

وتتولى إعطاء المعلم الملحق بهذه اللجنة مقررات لابد أن يدرسها ثم تقوم بعقد مقارنة بين ما يدرسه وما هو مطلوب أن يدرسه وما درسه فى كلية التربية التى تخرج فيها . وينتج عن ذلك مقارنة بين برامج إعداد المعلم فى كليات التربية وإعداده فى هذه الكلية لسد احتياجات المعلم ، وهذا الإعداد يطلبه المعلم من خلال تحديد الاحتياجات اللازمة له وعدد ساعات التدريب ... وغيرها . وعند تقديم المعلم شهادته بنجاحه فى تلك المقررات يبدأ يلتحق ببرنامج (P.L.P) وهو مجموعة من المقررات عددها أربعة عشر مقرراً يدرسها المعلم خلال خمس سنوات، وكل عام يذهب ويقدم ما يثبت أنه خلال هذا العام التحق طواعية وإرادته؛ لأنه لديه الحرية فى تكملة المتطلبات الخاصة به . ومن الملاحظات الغير طبيعية التى لاحظناها فى كليات إعداد المعلم، أن الإعداد يتم للطالب/المعلم فى مرحلتين متتاليتين فى السلم التعليمى، بمعنى آخر يتم إعداد المعلم لمرحلة رياض الأطفال والمرحلة الابتدائية أو المرحلة الابتدائية والإعدادية أو الإعدادية والثانوية، فلا بد للمعلم أن يتخصص فى مرحلتين، أولاً يتخصص فى مرحلة رياض الأطفال K.g ثم يتخصص فى مادة دراسية للمرحلة الابتدائية ثم يتخصص فى مادتين عند تدريسه للمرحلتين الإعدادية والثانوية .

وقد قابلنا بعض المدرسين ، ومن هؤلاء مدرس فصل معه مدرس آخر يساعده فى عمله من خلال بعض المواد التخصصية، وإليهما توكل مسئولية تلاميذ الفصل . يظهر أهمية تلك المقررات فى حياة المعلمين التعليمية ، فمهمة الـ College of Teachers هى التعلم مدى الحياة . فالبرنامج فائدته عظيمة وكبيرة للمعلم ، ونحن فى وزارة التربية والتعليم المصرية قمنا بعمل الـ Presentation وهى مقارنة لهذا النظام ، فتبنى مثل هذه الأفكار سترفع من مستوى المعلمين، وسيبقى التدريب أثناء الخدمة تدريباً فعالاً فى ضوء برنامج محدد الأهداف، وليس تدريباً شكلياً ظاهرياً .

### ● الأستاذ الدكتور/ عبد الغنى عبود

**أستاذ التربية المقارنة بكلية التربية بجامعة عين شمس**

**ورئيس الجمعية المصرية للتربية المقارنة**

الصلاة والسلام على سيدنا محمد وعلى آله وصحبه ومن أهتدي بهداه  
ليوم الدين وبعد .

أبدا بالشكر الواجب لكلية التربية جامعة حلوان ، وعلى رأسها الأستاذ الدكتور/ عبد المطلب القريطى الذى نيل توقيعه على الخطاب المرسل إلى بعبارة "صادق مودتى" .

والشكر أيضاً للأستاذ الدكتور/ أحمد إسماعيل حجي الذى ألح على كسي أشارك فى الندوة لأن عندى ظروفًا صحيحة قاهرة، وقد استمعت بالإذاعات إليه .

أحب أن أوضح قبل أن أتكلم إلى أن التربية المقارنة لا تهتم بالآخر فقط وإنما تهتم بالآخر بقدر ما أستطيع أن أستفيد من هذا الآخر لإحياء نفسي، ويجسد ذلك الفكر كتاب إيدموند كينج بعنوان "مدارس الآخرين ومدارسنا" "Others Schools and Ours by Edmund King" والذى يهتم بدراسة مدارس الآخرين من أجل الانتفاع بذلك فى تحديث وتطوير مدارسنا والنهوض بها. ولذلك سأبدأ وسأنتهى بالحديث عن كليات التربية عندنا وأسأل نفسى سؤالاً وأرجو أن يجيب كل واحد منكم عن السؤال بنفسه ولنفسه، هناك جدل شديد الآن دائر حول كليات التربية وما إذا كنا لنجعلها أربع سنوات أو خمس سنوات، وهنا أسأل نفسى سؤالاً، ماذا لو جعلنا كليات التربية سنتان فقط، ماذا يحدث؟ وأؤكد لكم من وجهة نظري أننا إذا جعلنا الدراسة بكليات التربية لمدة خمس أعوام، لكننا ازدنا فى المضمون التربوي ونزيد فى كلام علم النفس وفى مضمون المناهج وسنعيد ونزيد فى الكلام التخصصي حتى نحول الأربع سنوات إلى خمس سنوات بنفس الأثر ونفس النتيجة . وإنما قضية الأداء فى مجال التربية تثير الجدل الذى أشرت إليه فى كتاب إيدموند كينج، وهذا هو الفرق بيننا وبين غيرنا فى دول أخرى، فالآخرون يستنبطون من العلم والمعرفة من أرضهم تبعاً لحاجاتهم وظروفهم وإمكاناتهم المتاحة لديهم، ليحققوا ما يريدون تحقيقه، بينما نجتهد نحن لنلهث وراء الآخرين لنحصل على تجارب ونلتقط فكرة من هنا وفكرة من هناك ومقررًا من هنا ومقررًا من هناك. حتى صار إعداد المعلم عندنا غائب الملامح ، قطعة من هنا وقعة من هناك، نحن فى حاجة إلى أن نجلس معًا ونقرر ماذا نريد وماذا يريد أولادنا .

نظام إعداد المعلم فى إنجلترا يمتد فقط لثلاث سنوات وهو نظام رائع، وإن دل ذلك على شئ فإنه يدل على أننا بحاجة إلى أن نختصر ما نقدمه لأولادنا، فهم يشكون الملل مما نقدمه لهم، ما أقوله أنا يقوله الثانى فى مقرر آخر ويقولوه الثالث، إننا نكرر أنفسنا ولو كنا صادقين مع أنفسنا لجلسنا لإعادة

النظر في المقررات التربوية والنفسية بشكل يخدم الطالب . وفي ضوء كل ذلك، تكون أعيننا على النتائج التي نرجوها، هل أريد طالب كثير الكلام، وأقوم بتقويمه على هذا الأساس، وأمنحه شهادة لكثير كلامه، ويتخرج ليؤثر في الطلاب ويحقق نفس النتيجة وهي كثرة الكلام دون ابتكار ولا تفكير، ولا تجديد وما إلى ذلك .

هذه مجرد وجهة نظر، أعتقد أنني صادق فيها، بدلاً من أن نفكر بأن نأتي بنظام كذا من أمريكا ومن اليابان، هذا كلام جميل بلا شك، ولكن ماذا لو رجعنا إلى تجربة من تجاربنا التاريخية، كان المعلم يحمل رسالة، هل نحن قادرين من خلال كلية التربية أو غيرها أن نعد معلماً يحمل على كتفيه رسالة وليس مجرد وظيفة؟ هذا هو التحدي الحقيقي . وسنجد ذلك أمراً صعباً لأننا أصبحنا نعيش في مجتمع موظفين، لا أحد يحمل رسالة، القضية قضية مجتمعية، وقضية تحتاج إلى ثورة بالمعنى الشامل للكلمة، ولست أقصد ثورة مسلحة، فمن الذي يبدأ، وماذا يفعل هذا الذي يبدأ؟ نريد إنسان يحب لده، هذه هي القضية. وأعتقد أنها فرصة ثرية أن نجتمع وأن نفكر وأن نناقش وأن نحاول. أولادنا في كليات التربية، نعدم لكي يكونوا رُسل . المسألة تحتاج إلى وقفة جادة ومراجعة نتقى فيها الله، ولا يجب أن نقول ماذا قدم لنا البلد، فقد وصلنا إلى أعلى المستويات الأكاديمية في مقابل حرمان العشرات من فرص التعليم، المجتمع قدم لنا فيجب علينا أن نقدم وانضحى. ولا أقول تضحية، ولكن هي وقفة مع النفس، ونحن قادرين على أن نفعل، المصري عنده القدرة لقد مرت علينا أزمات، نكسات ٥٦ و ٦٧ وبالتحديد عبرنا في ٧٣. نريد أن نعبر في كلية التربية . وأستغفر الله لي ولكم والسلام عليكم ورحمة الله وبركاته .

### ● الأستاذ الدكتور / أحمد إسماعيل حجي

#### أستاذ التربية المقارنة ورئيس قسم أصول التربية بكلية التربية جامعة

#### حلاوان وعميد كلية التربية الأسبق

بسم الله والحمد لله رب العالمين والصلاة والسلام على سيدنا محمد سيد المرسلين سوف أتحدث بسرعة عن بعض النطاق التي أريد التحدث عنها وشكراً لإدارة الكلية وعلي رأسها الأستاذ الدكتور / عبد المطلب القريطي ، وشكراً للسادة الزملاء وأساتذتي الجالسين في هذا المكان وأساتذتي وزملائي

الجالسين أمانا. ابتداء أود أن نتحدث لا عن إعداد المعلم ولا عن تكوين المعلم وإنما نتحدث عن تربية المعلم، كلمة Teacher Education بمعنى تربية المعلم كما ترجمنا الـ Music EDU Caution بأنها التربية الموسيقية والـ Physical Education بأنها تربية رياضية والـ Art education بأنها تربية فنية ونحن عندما نتكلم عن تربية المعلم فنحن نتكلم عن عملية مستمرة وهذا من حصيلة كلام الزميل الذي قال أن عملية التربية تتم جزء منها قبل أن يأتي إلي الكلية ثم يأتي إلي الكلية ليعد ثم يخرج إلي الخارج ليمارس المهنة ولكي ينمي ويدرب أيضا .

الحقيقة سوف أتكلم في أربعة محاور رئيسية :

المحور الأول : هو واقع كليات التربية وإعداد المعلم في مصر .

النقطة الثانية : ما الذي يمكن أن نستفيد من الخبرات الأجنبية المختلفة.

النقطة الثالثة : أكنوبة أو استحالة الجودة الشاملة .

النقطة الرابعة : عن موضة الاعتماد في البرامج .

أما عن النقطة الأولى عن مستوي المعلم في مصر، فانا أرجو أن أشير إلي نقطة هامة وهي أن مستوي المعلم جزء من مستوي عام للتعليم وجزء من مستوي عام للمجتمع، وهناك شواهد تكفي للمستوي التعليمي وبالتالي فلا غرابة إذا قلنا بان هناك تندي في مستوي المعلم، أنا ارجع هذا إلي مجموعة نقاط منها عشوائية إنشاء كليات التربية في مصر. تأسيس كلية بلا مبني أو هيئة اللهم وجود لائحة فقط، وتبدأ الكلية في اليوم التالي . وجدنا هذا الكلام بشكل كبير جداً .

النقطة الثانية نمطية التكوين وتشكيل اللائحة، وعندنا نماذج لكليات كثيرة وهذه قضية خطيرة جداً ينبغي أن نعيد النظر فيها. ومن هذه القضايا أيضا كثرة إنشاء كليات التربية النوعية .

ولذلك لا تزال هناك كليات للتربية بلا بنيه أساسية والسبب قلة عدد الجامعات والأعداد الكبيرة التي يفرضها مكتب التنسيق . والبنية الداخلية للكلية والأقسام العلمية لا تزال تنقسم إلي قسم التربية المقارنة وأصول التربية وقسم الصحة النفسية وعلم النفس التربوي ، ولذلك أتصور أن هناك حاجة ملحة لإعادة النظر في هذه الأمور .

هناك نقطة أخرى في الواقع وهي ثلاثية الأعداد، التقليدية أيضا في تربوي وتخصص وثقافي. والإهمال الكبير الذي يلقاه الجانب الثقافي الهام جدا في عملية إعداد المعلم ثم يرتبط به الخطية الشديدة في طرق التعليم والتدريس المتبعة في كليات التربية إلي درجة اعتبار المحاضرة هي الأسلوب شبه الوحيد في عملية التدريس. ثم يرتبط بذلك نظام التقويم الذي نختزله اختزالاً مخرلاً إلي مجرد امتحان آخر السنة وكليات التربية التي تتبنى والتي يتبنى المختصون فيها مفهوم يقال عنه انه حديث كلمة المنهج ويعرف المنهج بأنه الخبرات التي يتعرض لها التلميذ هي نفسها تخل بذلك ونقف عند القول بأن المناهج هي مجرد مقررات دراسية. يضاف إلي ذلك أيضا في الواقع عدم إعداد أعضاء هيئة التدريس بكليات التربية للتدريس الجامعي ولتعليم الكبار ولتعليم طلاب هذه المرحلة ويضاف إليها أيضا طالما نتكلم عن أعضاء هيئة التدريس أفه الرسوب الوظيفي في كليات التربية أسوة بالكليات الجامعية وعندنا واحد. بتعين مدرس ويبقى مدرسا إلي أن يخرج وكال إلي المعاش. أضف إليها عد وجود مدرس معملية في عملية الأعداد والإعداد التخصص الذي ركز عليه صباحا هي نقطة هامة جدا، وأنا بالقي أو ألقى باللون علي الكليات التي تعد في التخصصات وهي كليات العلوم والآداب والعلوم نتيجة لوجود لائحة لا توجد بها مواد موصفة أن كليات العلوم والآداب تدرس غالبا ما تدرسه لطلابها الذين لا يعدون ليكونوا معلمين، عاير أقول يضاف إلي ذلك غياب العمل في فريق، والعمل التعاوني، وتدريب الطلاب علي حل المشكلات ومهارات اتخاذ القرار كما أشار الأستاذ الدكتور / سعيد .

ومهارات المجتمع والبحث باعتبارها أساسا ثم إذا أردنا أن نشكل معلما فان عملية التعلم الذاتي فتعتبر مكون، ومكون هام جدا واذكر أن التعلم الذاتي فيه برنامج مهم جدا تبنته مصر وهو برنامج تأهيل معلمي المرحلة الابتدائية تم التأكيد فيه علي أن هذا البرنامج يهدف إلي إنماء قدرة الدارس علي التعلم الذاتي. غابت هذه النقطة من هذا البرنامج .

ماذا تنتظر من هذا كله طالب محدود الأفق منخفض المستوى وهذه هي بذرة عضو هيئة التدريس وأضيف إليها مهنية التعليم وغياب دور النقابة وتفضيل خريج كلية التربية، الموضة عندما ينزل إعلان الوزارة بتفضيل خريج كليات التربية وأحد الأساتذة قال انه هل يعقل أن مستشفى أو وزارة الصحة تعلن عن حاجتها إلي أطباء تفضل خريجي كليات الطب ومعني هذا أنها يمكن أن تعين خريج كليات التربية .



النقص في كليات التربية، ونظام الإعداد التتابعي أنا لا أظن أن هذا هو الحل فهذا مثل الذي يشكو من ألم في زراعته فيقال له ابتز هذا الذراع وإنما الحل في العلاج.

ماذا يمكن أن نستفيد من الخبرات الأجنبية، أولاً أن البنية الأساسية Unfsa Stunctor للكلية والجامعة هي أمر هام جداً لا تفتتح كلية التربية إلا إذا توافرت فيها هذه البنية، ومن الضروري أن تستكمل البنية الأساسية للكليات الموجودة.

نقطة أخرى هامة جداً وهي ما فلسفة إعداد المعلم في كليات التربية، ينبغي أن تكون واضحة هل أنا أعدد معلم متمكن فقط في التخصص؟ أم أعدد شخصية إعداداً شاملاً متكاملًا بحيث يستطيع أن يقوم بهذا. في الدول المتقدمة جميعاً عملية الاختيار ليست عملية عند التحاق الطالب وإنما عملية مستمرة ز هو يختار ليدخل الكلية يختار للعمل في التدريس يختار للاستمرار في مهنة التعليم.

النقطة الثانية في الخبرات والتي يمكن أن نستفيد من الخبرات عملية التوجيه والإرشاد المستمر للمعلم سواء كان هذا الإرشاد إرشاداً مهنيًا أو إرشاداً تربويًا نفسياً أو سيكولوجياً .

هناك المرشد هناك الموجة Tutor. هناك الأستاذ ودورة الإرشاد ودراسة الفرد وإمكاناته وحاجاته واهتماماته ودعم جودة ليكون قادراً على هذه (الخطوة).

النقطة الأخرى وهي عملية التوجيه باعتبارها عملية مستمرة منذ أن يلتحق الطالب .

طبعاً إتاحة فرص الاختيار أمام الطالب داخل الكلية، لأن أنا هنا بشكل طالب لديه القدرة على أن يتخذ قراراً بمقارنة عندما يختار مقورات عندما يختار التخصص عندما يختار من بني مقورات المعمولة أو المقدمة وهنا يظهر الـ Edit how sys tern كنظام يمكن أن يتيح هذه النقطة .

النقطة الرابعة والخامسة مسئولية المجتمع والجامعة عن إعداد المعلم وليست مسئولية ( الكلية فقط ) كليات التربية فقط التي ماشي في كثير من

الدول المتقدمة دي تبقي Ale Universally Pnocese أو اهتمام كبير بالكلية والجامعة بان تقدم قاعدة ثقافية عالية .

إتقان اللغات وأنا أريد أن أتوقف توقفا هاما جدا عند إتقان اللغة العربية أو اللغة القومية بوجه خاص ثم إتقان اللغة الاجنبية لانه لا يمكن أن تتوقع من المعلم أن يكون قارئا ومتابعا ونشطا وينمي مهنيًا دون إتقانه للغته .

النقطة السابعة هي عملية التخصص، دول تأخذ بالتخصص الوحيد و دول تأخذ Double Major الذي به تخصصيين والنظامين جيدين إذا كان هناك تعليم جيد.

النقطة الثامنة كليات التربية هي المظلة الوحيدة لإعداد المعلم، وانه لا ينبغي أن تكون هناك جهات أخرى لإعداد المعلم في أي كلية ويخرج منها ثم يعين معلم هذه قضية مرفوضة ثم نأتي لقضية أخرى وهي معلم المعلم والأخذ بنظام الولي ونظام التثبيت كما تأخذ به الدول المتقدمة انه لا يثبت إلا من يصل إلي أو تزي الجامعة انه مكسب لها، وليس أي شخص .

الاهتمام بالمدارس المعملية والانضباط بالتعليم الجامعي عملية الاهتمام بالتعلم الذاتي والدراسة المستقلة، والعمل الفرقي والعمل التعاوني والتدريب علي التفكير نقطة رقم ١٢ وهي التكنولوجيا ، فكر وتطبيق ليست آلات ومعدات ينبغي أن تبقي جزء من نسيج العمل في الكلية ومن العيوب التي نلحدها في تربية الصغار أن هناك مادة للتكنولوجيا مستقلة ومنفصلة ولا تدخل التكنولوجيا في نسيج العمل إلي درجة أن التكنولوجيا يفهم أنها شيء منفصل عن الأشياء الأخرى.

والنقطة قبل الأخيرة هي عملية تقويم وهذه نقطة ضرورية تقويم المعلم تقويم معلم المعلم تقويم المؤسسة تقويم البرنامج وتقويم عملية التقويم ذاتها .

النقطة الأخيرة وهي التدريب الميداني وهذا / هذه النقطة لأن التدريب الميداني ملاحظة ثم التدريب الميداني بتدريس مصغر ثم التدريب الميداني تدريس معلمي دخل المدرسة كوحدة ثم فترة الاختبار وسنة الاجتياز التي يأخذ بها الكثير .

وأخيرا نأتي إلي الترخيص بالعمل وهو عملية إعطاء Licen Ce للمعلم للحلح يمارس المهنة، ليس الـ Licn Ce لا يسني مرادفا للأكريديتيشن Accieditatio شيء آخر مختلفة عنها، أنا أعطى له ترخيص واسمح له أن

يمارس مهنة التعليم ولا توجد دولة في العالم تعطي Life Cnedation وإنما Life Years Uedahion أو Three Years Csedation يبيجد هذا أعمل Csedation Hewing apounding لما حضره هذا المعلم من برامج مختلفة.

النقطة الأخرى التي أريد أن أتكم عليها، هي موضة الاعتماد أو الإجازة وتسمى accseditation أن هذه عملية عاق أسيح المجتمع وقد أشرت في أحد كتبي سنة ١٩٩٣ إلي تشكيل مجلس وأنا أرجو أن أقف عنده نقائق المجلس القومي لإجازة برامج المعلم اللي هو National Counal For accseditation opteachen education هذا المجلس مجلس طوعي وليس مجلس حكومي ولذلك أنا أشكله في نجاح جهود وزارة التربية والتعليم في عملية الاعتماد لأنه الوزارة هي اللي تعمل عملية الإجازة وهذا خطأ ينبغي أن يكون هناك مجلس مستقل لعملية الإعداد لأنه من الضروري جدا لعملية الإجازة لأنه لا بد من جهاز خارجي هو يقوم بعملية الـ Contstop فهل نحن نبحت عن فرقة للفت للنظر الـ National council of teacher education accreditation منظمة غير هادفة للربح وغير حكومية وتمثل فيها هيئة مختلفة مستقلة تقوم بهذا العمل .

طبعا هذه الهيئة تقوم بمساعدة النظام بدور المحاسبية والتحسين في الأداء تجعل عملية الإعداد يتضمن التأكيد من الكفاءة كما أنها من خلال هذه العملية تقدم خدمات للشعب وللجمهور أن المتخرجين من مؤسسات إعداد المعلم قد اكتسبوا المعارف والمهارات الضرورية ومن مهام المجلس قيادة العملية. لكن أريد أن أشير إلي نقطة يمكن طرحها صباحا من الأشياء الخاطئة في عملية الـ accseditation وجود ما يسمى بالمعايير وأجنان المعايير وإنما فيه Stanalasd مستويات والمجلس القومي لاعتماد برامج إعداد المعلم بالولايات المتحدة عامل الـ Three standards الـ Standasd الأول الـ Tasget الـ Standasd الثاني الـ acceptable والثالث الـ Unacceptable غير مقبول ولا يوجد ما يسمى بالمعايير وأسائذة علم النفس وأسائذة القياس موجودين معنا لأن الـ Nosms حاجة الـ Csituia حاجة ثانية إحنا هنا في موضوع الـ Standanda معينة، بنحطها للتعليم فكلمة لجان المعايير وعملية المعايير لا تصلح حوزن سميزان ذهب النقطة الأخيرة خالص، حكاية الجودة الشاملة الـ Total qualiry Management هل نستطيع أن نقيم جودة شاملة في نظام نعترف أن فيه خطأ هناك تسليم في اقتصاديات التربية أن هناك Dnup our في رسوب وفيه تسرب ولذلك فيه عندنا شبه جودة شاملة الـ Sample لكن الجودة الـ Tatal صعبة جدا في عملية التعلم كيف تتحقق هذه الجودة. السيان المجتمعي للجودة

ضروري في كل ما يوجد فيه وفرق كبير بين الجودة والـ Total quality Management

### • الأستاذ الدكتور/ عبد الجواد السيد بكر

أستاذ ورئيس قسم التربية المقارنة بتربية كفر الشيخ - جامعة طنطا

الحمد لله رب العالمين . و الصلاة والسلام على أشرف المرسلين سيدنا محمد وعلى آله وصحبه وسلم . أود أن أقدم شكري واحترامي للسيد الأستاذ الدكتور عميد الكلية والسادة القائمين على إعداد هذا المؤتمر الذي أتشرف بالمشاركة فيه .

في الورقة التي أود أن أقدمها في هذه الندوة حديث عن نظام إعداد المعلم والخبرات الأجنبية التي تكون مناسبة للعرض بهذا الموضوع ، وسوف أركز على مهنة التعليم والجوانب الخاصة بإعداد المعلم في الولايات المتحدة الأمريكية وفي بعض الدول الأخرى.

في الحقيقة أبدأ بالتأكيد علي أن مهمة التعليم مهمة غير يسيرة ، والتعليم ليس مهمة المعلمين ولكن معهم الآباء والأسرة وأيضاً التعليم في العصر الحالي يرتبط باستخدام وسائل ومبادئ وأسس ، تظهر من حين لآخر وهي وليدة مطالب المجتمع أو قد تكون وليدة جيل بعينه ، وكلما تغيرت بنية المجتمع أو تبدلت بعض أهدافه أو تعدل اهتماماته ، أو نفخت رياح التغيير بها كلما جدد الحديث عن التعليم ومتطلباته .

وهكذا فالحديث يطول دائماً في هذا الموضوع ، ولكننا لم نتطرق لمهنة التعليم وقيمتها وأصولها في المجتمع بحديث مطول فعندما نتحدث عن أسس الجودة الشاملة في إعداد المعلم لابد أن نبحت أولاً عن قيمة مهنة التعليم وكيف يندمج المعلم في المجتمع كباقي المهن كالطب والهندسة أو غيرهما فهؤلاء يحتاجون الكثير لكي تصبح مهنتهم تسير على قدم وساق مثل باقي المهن .

وأقطع سياق حديثي لأتحدث عن مجهودات كلية التربية بجامعة حلوان في عقد مؤتمرين ، أحدهما عن إعداد المعلم العربي وتدريبه مع مطلع الألفية الثالثة وهذا في ٢٦ - ٢٧ مايو ١٩٩٩م بمقر جامعة الدول العربية ، وتُستكمل المسيرة في مجال إعداد المعلم نفسه ، بمؤتمر اليوم عن الجودة الشاملة في إعداد المعلم العربي لألفية جديدة ، وهي نقطة تركيز جيدة ، حيث تقوم إحدى

كليات الجامعة وهي كلية التربية على وجه الخصوص فتركز على قضية أساسية وتتنظر لها من زوايا متعددة .

وأود أن أصنع بعض الضوابط لحدِيثي منها أن علم التحليل الثقافي المقارن أو دراسة النظام التعليمي وجزئية إعداد المعلم فيه يجب أن يتم حسب حاجات هذه البيئة أو ذلك المجتمع ، وما يصلح في إعداد المعلم في بلد قد لا يصلح في بلد أخرى ، وأن تطوير إعداد المعلم أن يكون نابعا من مجتمعنا من ثقافتنا ومن قيمنا ، ومن حاجاتنا بكافة أنماطها .

لقد استوقفتني بعض الدراسات والقرارات الحديثة ، فالبروفيسور "ماكيلاند" نشر كتابا عن احتياجات المعلمين سنة ١٩٩٧م وسوف أختص جوانب منها وقد وجدت دراسات أخرى عن جودة المعلم وربطة بأداء الطالب وجودتها ، ودفعني إلى هذا دافع منطقي ، وذلك أنه لو اقتصر حديثي على إعداد المعلم فهناك دراسة قد قمت بها وأحدث فيها عن إعداد المعلم في أمريكا لمدة أربعة أو خمسة سنوات وهل هناك نظام تتابعي أم تكاملي ، وهكذا الأمر عند تعرضي للإعداد المعلم في "بريطانيا" فهناك بكالوريوس بدون مرتبة الشرف وبكالوريوس مع مرتبة الشرف ، وهذا لمدة خمس سنوات أو أربع سنوات، وكذلك في العديد من الدول الأوروبية .

فنظام إعداد المعلم يمتد بين النظام التتابعي والنظام التكاملي وهذا دفعني إلى تلمس الجوانب ذات الأهمية في موضوع إعداد المعلم ، ولقد وجدت قضية تمهين المعلم قضية أساسية مطروحة في "بريطانيا" من خلال كتاب بروفيسور "ماكيلاند" وهو رئيس قسم التربية في جامعة "هاليل" وكنت أدرس بهذه الجامعة في عام ١٩٨٣م ، وهناك دراسة أخرى تربط بين جودة التعليم في أمريكا وبعض الجوانب الخاصة بالطالب .

واعتقد أن عرض هذا الكتاب ثم عرض تعليقي عليه سيكون مقيدا ، لقد بدأ بروفيسور "مالكيلاند" وزملاؤه بالحديث عن مهنة التعليم باعتبارها أم المهن Mother Proficiom وبدأ يحكي عن أن المهنة تحمل بين طياتها خصائص ومقومات نجاحها وهذه نقطة أساسية عند حديثنا عن إعداد المعلم . فإذا كان الإعداد يتم على قدم وساق وفق سياسات تعليمية ، ووفق حاجات تعليمية تلبي ، وفق أصول منهجية في العالم ، وفق نظريات تربوية ونفسية وسلوكية وإرشادية وغيره ، فهذا ستضع جوانبا أساسية في عملة إعداد المعلم . فلكي تظل مهنة التعليم هي أم المهن نظرا لخصيصة المعرفة

Knowledge ، ولسعي الذؤوب لتتميتها وتحصيلها بالنسبة للمتتمين إليها فبهذا يمكن أن نحدد عدداً من الخصائص المميزة للمهنة ، وأولها :-

أنها تؤدي خدمة أساسية مجتمعية ، وأن ممارستها تتم في شكل مميز يعتمد على المعرفة والبحث كما أن أعضاءها قد اجتازوا فترة طويلة من الإعداد الأساسي والتدريب ، ونجد أن اكتساب المعرفة الأساسية والمهارات قد تم بواسطة التنمية المهنية المستمرة وهي نقطة توفيقها برامج التدريب التي تضعها الجهتان المسؤولتان عنها في مصر مثلاً.

كما يتم التدريب في هذه المهنة على تحمل درجة عالية من المسؤولية وبالطريقة التي يرتضيها المجتمع في سياق موضوعات متعددة ، والنقطة المهمة الأخرى أن أعضاء هذه المهنة يعلمون بصورة كاملة وبوعي تام وهذا برغبة "الزيائن" وهم الطلاب هنا فهناك مراعاة لخصائصهم . كما أن أعضاء المهنة يحكمهم دستور خلقي كما في مهنة الطب حيث يقسمون بقسم "أبو قراط" وهذه النقطة مهمة للغاية ونحن نريد أن يكون المعلم هكذا من خلال كليات التربية وخارج كليات التربية حيث النظام التتابعي ويقبل على المهنة من هو غير مؤهل لها. حيث السؤال : ما الدستور الخلقي الحاكم الذي يلتزم به الفتان من المدرسين نوى لمؤهل التربوي وغيرهم.

- ما الضرورة المهنية التي تدفعنا لعمل برامج تحويلية للحاصلين على درجات جامعية ويريدون العمل بمجال التدريس ؟

إن معلم الضرورة قضية في منتهى الخطورة يجب أن نبتعد عنها لأن كثيراً من الدول الأوروبية ابتعدت عنها ونجد الآن أن عملية تأجير المدرسين أو التعاقد معه للعمل في مدرسة ثم يترك المكان . هي قضية في منتهى الخطورة أرادت الإشارة إليه في حديثي . فهناك نمط من المدارس مثل (شارطان سكولز، ماجنا نوت سكولز ) . وهناك نظام المدارس المعارضة ومثل هذه التجارب أو الـ Choice school حدثت في أمريكا وبريطانيا وهولندا وألمانيا وفي دول أخرى . فعندما يعمل المدرس في المدارس يكون نظام التأجير أو العقد وفي حالة عدم تحقيق النتائج يقومون بالاستغناء عن هذا المدرس . وهنا هذه القضية تكون غريبة في مثل هذا المجتمع . وأعتقد أننا لا نستطيع نقل مثل هذه التجربة في مجتمعنا في مصر .

وكذلك أعضاء المهنة لابد أن يكون لهم تنظيم نقابي يحكمهم ودستور خلقي يعاقب ويحاسب وهذا الأمر يدخل في قضية مع قيمة المحاسبة وكيف تكون . ولابد أن تكون النقابة القائمة على متابعة أمور المعلمين منظمة تنظيماً جيداً وتكون مزودة بقوة ضبط لتدعيمها في الممارسات الخلقية . وهكذا عرض بروفيسور "ماكيلاند" لهذه الأمور فصل كامل ليعكس عملية إعداد المعلم في بريطانيا .

والحقيقة فلقد بحث في هذه النقطة وقيمت باستطلاع أعداد مجلة "كومبير Compear" الخاصة بنا في مجال التربية المقارنة فوجدت تساؤلات عن What needs will be made by general teaching counsl? ، وهنا نجد أن من بين الاحتياجات المهنية التي يشوبها النقص في بريطانيا هو :-

أولاً: تعيين المعلمين واستمرارية التنمية المهنية والنقض فيها ، - التدريب الإداري للعلم والحاجة إليه ، الإمداد بالمعلمين وإعادة التأهيل والاستيفاء للخدمة ، ونقص المعلومات . لقد عالج البروفيسور "ماكيلاند" مثل هذه النقاط وهذا في بريطانيا .

أما النقطة الثانية التي أودّ التعرّض إليها فهي جودة المدرس وإنجازات الطالب في بريطانيا وطبيعة عرض الموضوع سوف نعطي انطباعات في النقاش حول نظم الإعداد وشكلها وتمهيد التعليم ، والحقيقة أن الدراسة التي رأيتها تربط بين المدرس وإعداده وسنوات جنبه وبين جودة إنجاز الطالب ، وبدأت بملاحظة هذا الجانب في عدد من المدارس وقد أجرى هذا على خمسين ولاية من الولايات الأمريكية في دراسة مسحية وحدث هذا سنة ٢٠٠١ م . وقد عملت استقراء لهذه الدراسة ووجدت أن هناك ربطاً واضحاً بين الإعداد التربوي والأكاديمي وخبرة المدرس ، والمقررات ومسمياتها وعدد الساعات المعتمدة التي يأخذها من كل أسبوع تدريب .

ووجدت أن هناك مشروع في برنامج في أمريكا عن نوعية المعلم في كل فصل دراسي .

وهناك برنامج آخر عن نوعية (جودة) المعلم في مركز السياسية . ولهذا البرنامج قراءات متعددة حوله . وأريد أن أقول في نهاية الكلمة القصيرة إن تحسين جودة ونوعية المعلم واخصييته ينبغي أن تكون لها الأولوية في جميع دول العالم ، والانتقاء أمر مهم جداً ، كما أن التعليم المبدئي للمعلم يجب

التركيز فيه على جوانب الإعداد الأكاديمي ، وكذلك التدريب أثناء الخدمة وتطوير برامج التدريب وأتاحها لجميع المعلمين ، معلم المعلم يجب أن تحدث مهاراته بصفة مستمرة ، المحاسبية أداء مهمة جدا في عملية إعداد المعلم ، وتدريب المعلم على آليات الإدارة كذلك قضية مهمة ، كما يجب أن تقدم حوافز للمعلمين ليس في جميع المجالات أو لكل المعلمين بل لبعضهم في الجوانب التي يتميزون فيها .

### ● الأستاذ الدكتور/ محمد عبد الدايم

#### أستاذ ورئيس قسم التربية المقارنة بكلية التربية - جامعة الزقازيق

بسم الله الرحمن الرحيم والحمد لله والصلاة والسلام على رسول الله ، وبداية لأقدم بخالص شكرى لمنظمى المؤتمر وعلى رأسه الأستاذ الدكتور/ عبد المطلب القريطى ، كما أخص بالشكر الأستاذ الدكتور/ أحمد حجي الذى شجع قسم التربية المقارنة والإدارة التعليمية بكلية التربية جامعة الزقازيق .

وأشكر مرة أخرى الظروف التى جعلتني أجاور أساتذة عظاما علمونى ولا زلت أتعلم على أيديهم .

الحقيقة في ورقتي تقع في أربعة محاور في عرض نموذج من نماذج إعداد المعلم في قطر اعتقد أننا جميعا متفقون على تميزه وتحقيق الجودة التى تكاد تكون شاملة بشكل عام ومجال إعداد المعلم وتدريبه بشكل خاص .

والمحاور الثلاثة التى فكرت في استيعادها من كلمتى هذه تتناول المقدمات الملحة التى يحتم علينا كمفكرين بالمجال التربوي - إعادة التفكير في برامج إعداد المعلم في مصر ومنطقة العالم العربى ، والنموذج الذى سأتناوله هو النموذج في مجال إعداد المعلم ، وأظنه نموذج ليس بالغريب على الكثير منا .

ولى ملاحظة بسيطة وهى أننا من خلال عنوان هذا المؤتمر تفكر لألف سنة قادمة - حيث نحن الألفية الثالثة ربما والمفكرون وغيرهم فمن للعام أو لعشرات السنين ، ولكننا نفكر لألف عام وكلامي عن النموذج (اليابانى) مبررات التعامل مبررات موضوعية حيث أن النماذج الغربية التى امتلأت بها كتبنا بعيدة عنا ، أما النموذج اليابانى فنموذج شرقى ، ويتضمن الكثير من الملامح التى قد تقترب منا ، فنجد أن هذا النموذج لم يأخذ حقه فى التعامل معه .



تهتم بقضية التعليم برمتها ومن ضمن هذا أن هناك اهتمام خاص موجه للمعلم باعتباره فجر الزاوية في العملية التعليمية . وهذا لا يحتاج من إلى إعادة تأكيد مهنة التعليم بشكل عام في اليابان تخطى باهتمام كبير وتحتمل مكانة مرموقة في سم الوظيفة بالمجمع الياباني ، ومن هنا كان الاهتمام بالعلم وإعداده وتدريبه .

وبشكل عام عملية إعداد المعلم في اليابان من خلال الأشراف الكامل لوزارة التربية والتعليم ، والأشراف هنا لا يعنى تدخل الوزارة فى البرامج ، وفى عملية الأعداد أثناء الأعداد ولكنها تضع معايير صارمة ومحددة يتم على رأسها هذا الأعداد ويتم الالتزام به التزاما كاملا . مثل هذه المعايير هى التى نطالب بها الآن فى مصر من خلال وزارة التربية والتعليم وهى تلك التى نحق بصدد الإعداد لها وربما حسب ما صرح به الأستاذ الدكتور/ حسن البيلاوي فى أن هناك بالفعل مجموعة من المعايير قد وضع جزء منها أو محور منها يدور حول إعداد المعلم أو تقييم أو معايرة مواصفات المعلم الجيد ، وهذه المعايير فى الحقيقة تتبع نظاما له تاريخ ليس بالقصير فى صنعها معايير خاصة تقدمها لمؤسسات الأعداد وتقوم هذه المؤسسات بالاقتراب قدر الإمكان من تحقيق هذه المعايير وإلا فلا يقبل الخريج فى مؤسسات التعليم فيما بعد .

أيضا نجد مؤسسات الإعداد تتنوع فى اليابان بين خاص وحكومى وقومى ومهما كانت هذه المؤسسة فعليها الالتزام التام بما تقدمه الوزارة من المعايير أو مواصفات للخريج الذى سينتسب لهذه التعليم فيما بعد .

أيضا من المبادئ الهامة لعملية إعداد المعلم فى اليابان اعتبار أن مرحلة الإعداد الأولية - وهذه قضية مهمة جدا - ربما سمعنا فى الندوة السابقة على ضرورة الربط بين الأعداد عن التدريب - وهذه المسألة معمولى بها فى اليابان. فنعتبر عملية الأعداد هى البنية الأولى فى مجال إعداد المعلم أو تكونه وهى مرحلة التأسيس الضرورية . بينما متابعة التدريب بعد تخرج المعلم من مؤسسة الأعداد فهى مسألة مسلم به ولا عنها ، بل إن هناك -دون مبالغة - من المعلمين فى اليابان من يقومون متطوعين بالانتساب لمؤسسات تدريبية فى مراحل سنوية متأخرة جدا كنوع من متابعة وسيلات التدريب ونجد أنه عندما يحصل المعلم على شهادة ( الاجازة ) التى يدخل بها لمؤسسات التعليم فى أى مرحلة من المراحل يكون قد تمر بامتحان واختيارات ومقابلات شفوية

وتحريرية إلى أن يحصل على هذه الشهادة أو هذه الاجازة التي تعمل بها في مجال التعليم .

ولقد قرأت في كتاب أن واحداً من بين كل خمس يتقدمون للعمل بهذا المجال هو الذي يقبل من بينهم وهذا تابع أو مرجعه أن مهنة التعليم كما ذكرت في مقدمة كلامي مهنة .احترام وتقدير من قبل المجتمع الياباني . ومرجع هذه المسألة أيضاً تقع في مكنون تكون الشخصية اليابانية في كل قطاعات المجتمع سواء أكانت فهم يؤمنون بأن التعليم هو السم الذهبي الذي يصعد عليه الإنسان إلى أرقى مجالات الحياة سواء كانت الاقتصادية أم الاجتماعية .

ومن هنا كانت عملية الحصول على الاجازة للدخول للعملية التعليمية ليست عملية سهلة ، نتيجة الإقبال الشديد عليها ، والى جانب الوضع الاجتماعي الذي يتمتع به المجتمع هناك ، فهناك التقدير الاقتصادي ، وهذا أيضاً من المسائل التي أشير إليها في الندوة السابقة ، فكيف نحقق جودة المعلم كأحد المدخلات الأساسية في العملية التعليمية دون أن نوفر له ما يصون كرامته اجتماعياً واقتصادياً فحتى راتب المعلم يفوق نظرة الخريج من كليات أخرى ككلية الصيدلة أو الهندسة من ١٥ : ٢٥ أحياناً في بعض القاطعات .

وهذا كله في الحقيقة يصب في النهاية في تتوج العملية التعليمية بكاملها حيث أن العنصر الأساسي فيها مقدر بهذا الشكل ؛ وله هذا التقدير المادى والاجتماعى الخاص والذي يحقق في النهاية ما يسمى بالجودة في العملية التعليمية .

وأمر آخر في الحقيقة وهو أن عملية التدريب تبدأ مع بداية حياة المعلم ولا تنتهى حتى يحال إلى التعاقد وبين قوسين فمن يحص على اجازة التدريس في اليابان يحصل عليها مدى الحياة ، ولا تجدد بعد سنوات كضمان له ورغم ذلك فهو يتقدم متطوعاً ليعطى من شأن نفسه من خلال متابعة التدريب المستمرة ، ومن الاتجاهات السائدة أيضاً في مجال إعداد تدريب المعلم في اليابان \_ وهو أيضاً أمر موجود عندنا في مصر - عدم التفريق في الإعداد بين معلم مرحلة وأخرى ، فعندنا مرحلة التعليم الأساسي مثلاً موجودة في كليات التربية مثلاً ، وهنا نجد أن طلاب هذه الشعب يشعرون بالدونية المقارنة بزملائهم الذين يعدون كمعلمين لمراحل تعليمية أخرى . أما في اليابان فنجد أنه ليس هناك تفريقاً على الإطلاق بين المعلمين للمراحل المختلفة .

وعلية نجد أن ٦% - وهذه معلومة لم يذكرها الكتاب ولكنني حصلت عليها في أساتذة جامعة قرجينيا - من العاملين بالمرحلة الابتدائية هم من الحاصلين على درجتى الماجستير والدكتوراه في التربية وعلم النفس ويتمتعون بجمع الامتيازات التي يتمتع بها زملائهم في الجامعة ما دام قد حصل على الدرجة العلمية المناظرة .

في مثل شعبي قرأته في كتاب عن المعلم في اليابان يقول : إذا سرت وراء معلمك فكن خلفه بسبع خطوات حتى لا تدوس قدماك خياله .

هذا مثل شعبي لكنه يعبر عن مسألة في غاية الأهمية في الحقيقة ، إلى أي درجة المعلم له هذه القداسة وهذا التقدير من قبل المجتمع حتى في مراحل إطار الأمثلة الشعبية التي تعبر عن حكمة الشعوب بالتأكيد ورايتها لقضايا كثيرة . مسألة تعيدنا إلى الماضي نحن نخشى معلمنا ونحترمه ، ما كان نستشعره تجاه معلمينا ما قبل . هذا وضع قائم وموجود في اليابان . نجد أن في المقابل في مصر نحد فؤاد المهن يخرج على المسرح في أحد الأفلام كمعلم له بنطلون برجل واحده وجاكيت مقطع وسلوكيات محده كل هذا يساعد على تسويئ صورة المعلم ، والإنزال من قدرة وأنور وجدى تقريبا نجيب . هذه صورة المعلم في اليابان وهذه صورة المعلم عندنا مما يجعلني أنأسف حقيقة على هذه الصورة . على كل حال أنا كنت تعرضت في مقدمة الورقة بعض المقدمات التي تؤدي في النهاية إلى بعض الاستخلاصات وقصدت أن أعرض النموذج الياباني ربما أترك الاستخلاصات لعقول السادة الحضور لأن الوقت انتهى أشكر رئاسة الجامعة والحضور لحسن الاستماع .

### • الأستاذ الدكتور/ سعيد عساف

#### مدير مشروع المدارس الجميدة - مركز التطوير التربوي (EDC)

بسم الله الرحمن الرحيم ، شكراً لجامعة حلوان والسيد العميد الأستاذ الدكتور/ عبد المطلب القرطي لإتاحة الفرصة للمشاركة في أعمال هذه الندوة سأبدا من مشاهدات نشاهدها جميعاً عندما نذهب إلى المدرسة وأحياناً نصادف أحد المدرسين من الذين يقومون بالتدريس على مقاعد الدراسة في الجامعة ونسأل عن طبيعة العمل فيبدأ الدارس بالحديث كيف أن المدرسة عاجزة عن إفساح المجال أمامهم لتطبيق ما تم تعلمه داخل الجامعة . ويبدأ في يحل الأعضاء يوحى بالأسباب على المؤسسة المدرسية أو المدرسة بشكل هذا

النوع من التساؤل دفعني لأثير قضية اعتبرها في غاية الأهمية عند الحديث عن الجودة الشاملة في المدارس القضية ترتبط بتعريفنا للجودة الشاملة وأخشى ما أخشاه أن نكتفى بالنظر في البرامج ومضمونها ومحتواها وكأنها متهم في قفص لا لأقول إنتاج مرحلة الكمال في كلية التربية لكن يجب أن لا نجد أنفسنا كثيراً عندما نسمع المصطلح أو بفكر جديد ومتطور ، نقبله أو نرفضه لكن لا نجد أنفسنا كثيراً لنصبح كمن يريد أن يخلق الموضوع من جديد كما تفضل بـ. أميل في الجلسة السابقة قال عملية Reingeving لأن ممكن بسرعة تتهاوى إليها ونسى الاستخدام . قضية الإعداد مرتبطة ارتباط وثيق بقضية اثر الإعداد أثناء الممارسة العلمية فإذا نظرنا إلى الجودة الشاملة يجب أن ننظر إلى الأسباب والأهداف ونظر إلى الممارسة أثناء القيام بالعمل .

السؤال الذي يطرح نفسه ما الضمان لنا كمدرسين بكليات التربية بأن الإعداد الجيد سيؤدي إلى ممارسة جيدة أو لماذا الإعداد الجيد أحيانا لا يؤدي إلى ممارسة جيدة ولا ينتج عنه ممارسة جيدة .

السؤال بالتأكيد قديم ويتكرر في كل المؤتمرات ومشاريع الإصلاح التربوي يتكرر نفس المشكلة بصيغ وعبارات مختلفة وكلها تركز حول مجموعة من الدعوات محصلتها ممارسات التعليم وما يقوم به المدرس .

ممارسات المدرس كثيرة وكلنا نعرفها ، ولا داعي لنكرها الآن رغم أنى في إعداد الورقة كتبت مجموعة من هذه الممارسات تبدأ بمعرفة بالمادة العلمية وطرق التدريس والتعامل مع الطلبة وإدارة الفصل وما إلى ذلك .

كل الممارسات التي نقوم بإعدادها وتقديمها للطلاب في مرحلة الإعداد أو مرحلة التكوين أراد البعض أن نسميها بكلمة مرحلة التهيئة ، نحن نهى هذا الإنسان لمهنة التدريس عند التخرج ينطلق ويدخل المدرسة تبدأ مرحلة الانطلاق الحلقة الضائعة إحدى الحلقات الضائعة هي ما أسميه التمكين المدرسي أو هذا الطالب المعلم في اتفاق مهنة التدريس . نعه ونطلقه تبقى مرحلة الوسط أو أحد الحلقات ولا أقول الحلقة وهي مرحلة التمكين وسأوضح ما أقصد بالتمكين بمفهومي البسيط والعلمي . التمكن هو أن يعرف الواقع الذي سيذهب إليه أعطى بعض الأمثلة في الجامعات يدرس الطالب أو التلميذ الجامعي يدرس بعدم جدوى العقاب البدني ويدرس نظريات في علم النفس وعلم النفس التربوي وكل الأمهات ويقوم بإعداد الأبحاث ضد العقاب البدني . يذهب إلى المدرسة ، المدرسة مؤسسة كبيرة ثقيلة في التعبير رغم أن سماتها

هي التغيير ، تتعامل مع الفرد المتغير وتريد أن تغير هذا الفرد . مؤسسة ثقيلة وثقيلة التغيير ومن الصعب التغيير في طقوسها . توجد مجموعة من الطقوس أو الروتين داخل المدرسة تكون أقوى من هذا الطالب خريج الجامعة الوافد أو الذاهب الجديد إلى الجامعة . لو كان هذا الطالب متمكن بمعنى أنه قادر على أن يتبنى واحد على كلمة يتبنى الفكرة ، هو يتبنى موقف ضد العقاب البدني . أو يتبنى موقفاً يحتم عليه . استخدام الوسائل والمعينات داخل غرفة الفصل لو كان متمكن لدرجة التبني لما استجاب بسرعة وبصورة شبة طبيعية إلى طقوس وروتين المدرسة فمن جهة ..... عالية من جهة أخرى الطقوس والروتين المدرسي كان قوياً ، ووقع هذا الطالب المعلم بين فكي الكماشة كما نقول بين المدرسة وما تعلمه .

ربما يكون هناك سبب ، أن مدرس الجامعة أصلاً يدرس هذا الطالب في مقعد الدراسة الجامعي ويوجه كثير من الانتقاد للبيئة المدرسية والمناخ المدرسي نتحدث عن التعلم الفعال نتحدث عن التعلم في ظل المجموعات ويواجه هذا التلميذ فصلاً به ٤٥ و ٥٠ و ٦٠ تلميذاً أحياناً ، هو غير معد لهذه البيئة غير متمكن للتعامل مع هذه البيئة .

حتى لا أطيل سمات بعض سمات التمكين المطلوبة ، داخل الفصل توجد عملية اتخاذ قرارات يجب أن يتمكن التلميذ من اتخاذ القرارات وقدرة خريج كلية التربية على اتخاذ القرارات يجب أن تكون أحد المعايير ربما المعيار الأول للجودة الشاملة كل حركة وسكون يقوم به المعلم هي نتيجة قرار سواء كان مخطط له أو أنى هو يتخذ قرارات وبشكل مستمر وسريع ومتتابع داخل غرفة الفصل حينما يتعامل مع ٤٠ أو ٥٠ طفل .

القضية الأخرى يجب أن يتمكن من إغناء وإثراء المناهج . نرى كثير من المدرسين يلتزم بحرفية المنهج ولا يلتزم بروح المنهج إنما بحرفية .

أحياناً توجد كثير لهذا المدرس لا ثراء المناهج لكن لعدم تمكنه من هذه المهارات ينتازل طوعاً أحياناً عن عدم ممارستها ويلتزم بما هو في الكتاب المقرر رغم أنه لا يوجد أحد يمنعه في التوسع أو العمق في فكرة معينة وإغناءها أيضاً نريد نمكنه من منح الصلاحيات . المدرس حين يتعامل مع ٤٠ أو ٥٠ أو ٦٠ تلميذ في غرفة الفصل لا يوجد أي تقييم الأ... شكراً

أحد المعايير التي تمكن إضافتها إلى الجودة الشاملة وأتحدث عن نفس وعن زملائي بكليات التربية ، التقليل من الاغتراب بين الأساتذ الجامعي والبيئة المدرسية أن أعتقد أن معظمنا يهرب الأعداد لمحاضراتنا وطلابنا ونبتعد مع الزمن عن غرفة الفصل وما يدور داخل غرفة الفصل .

الاغتراب بالنسبة لنا كمدرسين بكليات التربية ، أعتقد انه أحد مسببات عدم الوصول إلى نوع من الجودة الشاملة . يمكن أيضا أن تصبح الجودة الشاملة في إعداد المدرسين تركز على نوعيات جديدة في الأبحاث وخاصة الأبحاث الإجرائية التي تجيب على الأسئلة الميدانية ولا نكتفى بمجموعة الأبحاث اللازمة للترقية ومنح الدرجات العلمية فقط القائمة على الجانب الغنى للإحصاء أو حتى الدراسات النوعية ونعطي وزنا للأبحاث الإجرائية المعقدة على وجودنا داخل المدرسة الاغتراب ليس طريق اتجاه واحد وإنما اتجاهين ، أيضا نريد أساس المدرسة ، المدرسين في المدارس أن لا يغتربوا عن ما هو جديد في التربية بالتواصل مع مدرسين الجامعة .

فقضية التواصل في الاتجاهين أيضا يجب أن تكون معيار من معايير الجودة الشاملة .

### المدخلات :

ونبدأها بكلمة أ.د/ عبد الجواد ، والذي تفضل - مشكورا - بإحصاء عدد المؤتمرات التي أولت اهتماما بإعداد المعلم ومنها ؛ مؤتمر عام ١٩٨٢ "لمعلمي رياض الأطفال" ومؤتمر ١٩ "لمعلم التعليم الأساسي" .

وأورد أنه لا بد من أن تكون هناك هيئة مستقلة تعنى بهذا الأمر ، وأشار د/ حسن البيلالوي إلى ترشيح عدد من الجهات منها : رابطة التربية الحديثة، والجمعية المصرية للمناهج، وكليات التربية - رغم استقلالها- إلا أنه من الممكن تشكيل لجان داخل كليات التربية، يتم إرساء عدد من المعايير الموضوعية، يكون من شأنها اعتماد رخصة للمعلم لمزاولة المهنة، ولا يتوقف دورها عند هذا الحد، ولكن عليها بتقديم التقارير الخاصة بالمعلمين والموجهين بداخل المؤسسات التعليمية، ونأمل أن نصل لهذا بشكل يرضينا جميعا .

وقد قام عدد من الحاضرين مجموعة تعليقات واستفسارات ومنهم أ.د/ مطاوع الذي يرى أن هناك انفصال بين الجهات المعنية بإعداد المعلم والمتمثلة في (كليات التربية) والجهات المعنية بالتدريب والمتمثلة في

(المؤسسات التربوية) ويتساءل "أما أن الأوان لحل تلك الازدواجية؟". ويشير إلى أنه لا بد من وجود آلية بحيث تحقق الاتساق والتكامل بين الجهتين .

ويشير إلى أنه من الضروري تحقيق التواصل بين كليات التربية وخريجها ويقترح إنشاء إدارة أو قسم في كل كلية من كليات التربية ؛ لمتابعة الخريجين والاستفادة من المتميزة منهم، وبمن اصلوا دراستهم في مرحلتى الماجستير والدكتوراه؛ لنشر مؤلفاتهم وأبحاثهم .

وأشارت أ.د/ سهير إلى أن إجازة المهنة بمنح فى المرحلة الأولى للحاصلين على الماجستير - على الأقل - لخطر هذه المرحلة، وليس كما هو الحال - لدينا. فالمشكلة امتدت إلى وجود معلمين غير متخصصين ليس فقط بالمرحلة الإعدادية بل والابتدائية أيضا، تلك المرحلة التى تعتبر أساس الجودة الشاملة . وتشير إلى التجربة اليابانية التى تتطرق من فكر واعى، لا يهمله تصدير لغته اليابانية، بقدر ما يههما ترجمة كل حديث إلى لغتهم؛ ولهذا الشلن فهم يهتمون بتعليم اللغة الإنجليزية .

ويوجه د/ محمد عبد الدايم سؤالاً، إذا كانت رخصة العمل لمهنة التعليم سارية حتى نهاية الخدمة، فما الدافع إذا لكن يحدث ويطور المعلم من نفسه؟ ويلقى الضوء على تجربة المعلم اليابانى الذى يقضى ساعات عمل تمتد من الساعة السابعة والنصف صباحا حتى السادسة والنصف أحيانا، رغم انتهاء اليوم الدراسى الساعة الثالثة والنصف، يقضى هذا الوقت مع تلاميذه، يختلط عرفه بعرفهم فى ترتيب مزرعة الأسماك، أو ترتب حديقة المدرسة أو الذهاب مع مجموعة من التلاميذ لزيارة تلميذ قد تغيب، ويتساءل ثانية ما الذى يدفع المعلم لكل هذا ؟ ويجيب على هذا بأن ذلك مرده إلى أن المعلم يشعر بأنه يودى رسالة مقدمة، وليس وظيفة يحترفها؛ لينكسب من ورائها، كما أشار أستاذنا أ.د/ عبد القى عهود . ويشير أيضا إلى أن هناك وجود للدروس الخصوصية باليابان، ولكنه وجود مقنن ومرتب متمثل فى مدارس الجوكر .

والكلمة الآن لـ أ.د/ زكريا بن يحيى بجامعة أم القرى، "السلام عليكم بسم الله الرحمن الرحيم، أتقدم بسعادة رئيسة الجلسة بالشكر والتقدير، كما أتقدم - أيضا- بالشكر والتقدير لأساتذتنا الذين أتحفونا بأوراقهم وبحوثهم، كما أوجه خالص شكرى لسعادة أ.د/ عميد كلية التربية جامعة حلوان، ويؤكد د/ زكريا على أن موضوع الجودة من الموضوعات الهامة؛ لما له من انعكاس خطير جدا على عالمنا العربى .

ويتساءل عن إمكانية تطبيق الجودة الشاملة في المدارس، خاصة وأن هذا مرتبط بأهمية اختيار المعلم، ويشير إلى تجربة V.S.A في فصل (١٢٠٠) معلم من المدارس، نتيجة لوجود خلل في أدائهم، وينفى د/ زكريا أن يحدث هذا في أي بلد من بلدان الوطن العربي ومن بينهم - المملكة العربية السعودية - ويعود ليؤكد على دوراً لمشرفين التربويين في عمليات المتابعة؛ وذلك لتحقيق الجودة المطلوبة .

#### أ.د/ كوثر حسين كوجك:

أ.د/ عبد الغنى عبود مطلوب من حضرتك الإجابة عن سؤالين .

#### أ.د/ عبد الغنى عبود:

السؤال الأول : لماذا لا تثمر برامج إعداد المعلم، وتأهيله، وتدريبه عن الجودة الشاملة التي يطلبها ويضطلع إليها المجتمع المصري لجميع فئاته ؟

الإجابة : لا تثمر هذه البرامج لأنها غير مخططة، وغير محددة الأهداف، ونختلف فيما بيننا على ساعات المقرر (ساعتين، ٤ ساعات)؛ وذلك من أجل الكتب والمذكرات، نحن أساتذة كليات التربية ضيعناها، وفشلنا في إعداد المعلم .

السؤال الثاني : كيف نعالج أخطاء بعض المدربين وذوى الخبرة، واحتكارهم لخبرات تساعد في الوصول إلى الجودة الشاملة ؟

الإجابة : لا أظن أنه يوجد أحد عنده خبرة ويبخل بها، فكلنا لا يلجأ إلى القراءة والكتابة والبحث إلا من أجل الترقية .

وبقية السؤال هل المعلم أحد عناصر الجودة الشاملة، أم الجودة الشاملة أحد العناصر التي تساعد في إعداد المعلم ؟

الجودة الشاملة معيار أو مقياس؛ مثل التوفيل، يعنى إذا وصل المعلم لمستوى معين يكون قد وصل إلى الجودة الشاملة . وشكراً

#### أ.د/ أحمد إسما عيل حمص:

تتجلى الجودة الشاملة في قول الرسول صلى الله عليه وسلم : "إذا عمل أحدكم عملاً فليتقنه . إن الجودة الشاملة في ضياع .



**النقطة الثانية :** أستاذنا د/ مطاوع هناك سؤال عن التدريب .

حضرتك فاكراً أنه عندما أنشئت كلية المعلمين فى روكسى (مصر الجديدة)، كان حولها مباني أنشئت بالمعونة الأمريكية ؛ مبنى كلية المعلمين، ومبنى التدريب، ومبنى الوسائل، وتتبع المباني الثلاثة وزارة التربية والتعليم . وعندما أنشئت وزارة التعليم العالى أنفصلت كلية المعلمين تحت وزارة التعليم العالى، والتدريب والوسائل تحت وزارة التربية والتعليم . وكانت فكرة الفصل هذه فكرة وفلسفة أمريكية .

والسؤال الآن عن الجودة الشاملة، وأتمنى أن يتحول إلى توصية . هل يجوز إنشاء لجان قطاعات لإعداد المعلم، وعمل مجلس أعلى لكليات إعداد المعلم لتنسيق العمل بين هذه اللجان؛ فيكون عندنا لجنة قطاع كلية التربية الموسيقية، ولجنة قطاع التربية الفنية، ولجنة قطاع التربية الرياضية، ولجنة قطاع رياض الأطفال، ولجنة قطاع للتربية النوعية، ثم لجنة التعليم؛ وحتى لا يكون الفكر مبعثر يمكن ضم هذه اللجان إلى لجنة كلية التربية وكليات التربية النوعية، ويكون هناك مجلس أعلى للتنسيق . وشكراً

**أ.د/ عبد الجواد السيد بكر :**

**سؤال :** نحن موضوعون فى قوالب لا تعتمد على البحث والتجريب، فكيف نغير نظام الامتحانات ؟

**الإجابة :** لكى نغير نظام الامتحانات لابد من تغيير النظام التعليمى ، كما فى تجربة دول جنوب شرق آسيا (اليابان أو كوريا) فيلتحق الطالب فى الصف الثانى والثالث الثانوى بجمعيتين، ويكون التقويم خلال المناشط التى يقوم بها الطالب فى الجمعية، وتتم عملية التقويم فى الفترة المسائية بعيداً عن اليوم الدراسى . فالتغيير قضية كبيرة، لابد أن تكون من البداية ؛ وليست من النهاية . وشكراً

**أ.د/ سعيد عساف :**

**سؤال :** ما السبب فى جمود المدرسة فى الدول العربية، فهى تتغير إلى الأسوء ؟

**الإجابة :** مقاومة التغيير والأفكار الجديدة سمة عادية، فالجمود صفة المدرسة فى كل العالم . المدرسة لا تتغير لتقبل خريج كلية التربية، وتدريباته،

فخريج الكلية أو المعلم أو معلم المعلم هو الذى يستطيع إجراء التدريب . فالقضية هي قضية اغتراب الأفكار في كلية التربية ، وفي عقول الأساتذة، وهذا الاغتراب عن الواقع . ومثال : لو كان أساتذة كلية الطب يدرسون في الكلية ولا يعرفون شئ عن مستشفى القصر العينى ، ولا يزورونها، فما نوعية هذا الخريج الذى يقدم . فالقضية باختصار هي قضية الاغتراب والغربة عن الواقع، فإذا لم يحدث التغيير فلن تتم الجودة الشاملة ؛ ولكن يجب أن تعمل نحو التغيير . وشكراً

### أ.د/ بدر فادر: كلية التربية الكويت

"بسم الله الرحمن الرحيم" أشكر القائمين على هذا المؤتمر من الصغير إلى الكبير؛ فلو لا الصغير ما نجح هذا المؤتمر . ثانياً ثمة ملاحظة لإخواننا القائمين على المؤتمر فقد وقع ظلم على هؤلاء الخبراء والعلماء بأن يكون الوقت المخصص لحديث أحدهم ربع ساعة، نظراً لضيق وقت المؤتمر، وأتمنى أن يكون المؤتمر في العام القادم ثلاثة أو أربعة أيام. الأمر الثالث عندما وصلت أمس كان كل تفكيرى فى الأوضاع الموجودة فى الكويت، وبحضورى المؤتمر، صار الاهتمام بالندوة .

سوف أعطى تعليقات سريعة :

- د/ محمد عبد الدايم تكلم بشكل سريع عن إتقان اللغات الأجنبية .
- د/ أحمد حجي دعا إلى إتقان اللغة العربية ، وأود أن أقول ملاحظة : عندما تحدثت مدرسة لغة عربية باللغة العربية الفصحى فى بلدنا، تحولت إلى التحقيق؛ وأجبروها على التحدث باللهجة الكويتية؛ لأن الأولاد يُعرفونها .
- د/ عبد الغنى عبود بصراحة نحن نقبل أن تغير الآخرين ؛ ولكن لا نقبل أن نغير أنفسنا . وهناك عبارة مشهورة فى الدول العربية ألا وهي ؛ "دع الحكومة تفكر عنك لكي تتجح" .
- أود أن أؤكد أنه لا يوجد كتاب يعرف معلم الدروس الخصوصية، فترجمتها Tutoring يعنى ترغب أم لا . الدروس الخصوصية من أنجح التجارب فى أمريكا واليابان؛ ولكن للأسف استغلت فى الدول العربية بسبب ضعف رواتب المعلمين .
- هناك تجربة عندنا أود أن أعرضها وهي : خلال عام ٢٠٠٤ ممنوع تخريج أى طالب من كلية التربية الأساسية بدون أن يأخذ دورة

"الرخصة الدولية للكمبيوتر" أما المدرسين سواء كويتى أو غير كويتى فلا يترقى بدون هذه الدورة .

-تكلم د/ سعيد عساف عن قضية التمكين . فالمعلم يؤثر فى التلميذ أكثر من والده . فإذا رسم التلميذ خريطة جمهورية مصر العربية وأخطأ وكتب القاهرة مكان الإسكندرية وعكس مكان كل منهما ، فلا يقتنع إلا بكلام المعلم حتى لو كان خطأ. إذا بالمعلم هو الأساس فى العملية التعليمية . فالجودة الشاملة تنطلق فى بداية البناء البشرى . وشكراً

**أ.د/ كوثر حسين كوجك؛ شكراً لأعضاء الجلسة .**

**أ.د/ عبد المطلب القريطى :**

نشر أساتذتنا الأجلاء، فالجلسة ساخنة، وأثارت شجون كثيرة جداً . وجدنا فيها الكثير من الدروس المستفادة ، أرجو أن تكون أختنا د/ مديحة عمر استعارت مما قيل فى معرض أحاديث أساتذتنا للتوصيات .

أتوجه بجزيل الشكر والتقدير وامتنانى الصادق مودتى للأستاذ الدكتور/ عبد الغنى عبود وأرجو أن يستشعر صدق مشاعرى . أشكر الأستاذة الدكتورة/ كوثر حسين كوجك ، الأستاذ الدكتور/ عبد الغنى عبود ، أخونا الأستاذ الدكتور/ أحمد إسماعيل حجي . وأخونا الأستاذ الدكتور/ عبد الجواد السيد بكر ، والأستاذ الدكتور/ محمد عبد الدايم أشكرهما على تحملهما المتاعب، ووفائهما بحضور هذه الندوة، وقد استمتع الجميع بما أفاضوا به علينا من معلومات ، وأشكر كذلك أختى العزيز الأستاذ الدكتور/ سعيد عساف .