*الفصل الرابع*

# تصور المعلمين لحاجاتهم في مجال الإعداد في لبنان

**أحمد سنجقدار***

**ملخص:** تهدف هذه الدراسة إلى إلقاء الضوء على حاجات المعلمين في لبنان في مجالات الإعداد والتدريب. وتتضمن مقدمة حول أهمية امتلاك المعلمين للكفايات المهنية، وحول الواقع التربوي في لبنان وخطة النهوض التربوية المطبقة وانعكاساتها على أداء المعلمين ومدى توافقها مع قدراتهم العلمية. ثم تقدم نبذة إحصائية عن أوضاع المعلمين في لبنان لجهة وضعهم الوظيفي وكفايتهم العددية، ولجهة المؤهلات ومستويات التحصيل العلمي لديهم، بالإضافة إلى تحديد المستويات العمرية للمعلمين. وعلى أساس هذه المعطيات تحدد الدراسة الحاجات الواقعية في لبنان لإعداد المعلمين أكاديميا أو لناحية التأهيل والتدريب الثقافي والتربوي. ثم تنظر في واقع مؤسسات الإعداد والتدريب كما ونوعا، وتتعرض للمشكلات التي تواجه الإعداد والتدريب. وتخلص إلى تحديد بعض الاقتراحات العملية التي تساعد على تأمين المتطلبات الضرورية في هذا المجال، والتي تتلاءم مع معطيات الواقع الاقتصادي والاجتماعي في لبنان.

## مقدمة

يشهد هذا العصر نمطا متسارعا من التطور والتقدم المعرفي والعلمي والتكنولوجي، ما أضاف مسؤوليات وواجبات كثيرة وجديدة على صعيد التنمية عامة، وتنمية الموارد والثروة البشرية خاصة، هذه الموارد التي تعتبر المدخل الحقيقي والمحرك الأساسي للتنمية الوطنية الشاملة.

ولما كانت غايات وأهداف أي نظام تربوي تصب دائما في اتجاه تنمية المجتمع الاقتصادية والاجتماعية، فإن الدور المحوري للمعلم

* دكتوراه في التربية، مدرسة الدراسات العليا، باريس- فرنسا. رئيس رابطة أساتذة التعليم الثانوي الرسمي في لبنان. مقرر هيئة التنمية الإجتماعية في المجلس الاقتصادي والاجتماعي.

يظهـر كأحـد أهـم العناصر التي توكـل إليها تنمية تلك الثروة البشرية وتطويرها.

من هنا كان الاهتمام بالعملية التربوية بمختلف عناصرها يبدو واضحا من خلال نشاطات العديد من المنظمات الإقليمية والعالمية المتخصصة، إدراكا منها لما تقدمه التربية لمختلف جوانب الحياة من إغناء وتنوير وتقدم.

التعليم بحد ذاته، وبالرغم من إضفاء الكثير من الصفات الطوباوية عليه، ذو طبيعة مهنية. وهو المهنة الأم، لأنها تعتبر المصدر الأساس الذي يمهّد للمهن الأخرى، إذ يمدها بالعناصر البشرية المؤهلة علميا واجتماعيا.

وما دام التعليم يندرج في إطار العمل المهني، فلا بد إذا من الاهتمام بإعداد العاملين فيه وتأهيلهم. هذا من حيث المبدأ؛ وإذا أضفنا إلى ذلك الدور المحوري الذي يضطلع به صاحب هذه المهنة، وإيمانا بمركزية التأثير الذي يحدثه المعلم المؤهل في نوعية التعليم ومستواه، تأتي ضرورة إيلاء كل الاهتمام لمسألة العناية بمستواه والارتقاء به، وذلك لإتاحة فرصة نموه المهني المستمر وتيسير الظروف المناسبة له على الصعيدين التقني والاجتماعي.

من هذه المنطلقات يأتي الإعداد للأساتذة والمعلمين ليشكّل العامل الأساس في تزويد النظام التربوي بأحد مدخلاته الرئيسية، أي المعلم، بالعنصر الكفء لكي نضمن كفاءة هذا النظام التربوي وفعاليته. ومن ثم، يأتي التدريب أثناء الخدمة كاستثمار لهذا الإعداد يؤدي إلى ارتقاء كفاءات المعلمين وتطورها، وإلى ارتفاع مستوى أدائهم وزيادة الكفاية الإنتاجية لديهم مع الأخذ بعين الاعتبار أن العناية والاهتمام بنوعية برامج الإعداد والتدريب سيكون لها الأثر البعيد في نجاح العملية التربوية أو فشلها ككل.

أما بالنسبة إلينا في لبنان، فإذا أضفنا إلى كل تلك المعطيات قيام خطة النهوض التربوي لدينا التي وضعها المركز التربوي في بداية عام ١٩٩٥(المركز التربوي للبحوث والإنماء، ١٩٩٥)، وابتدأ العمل بموجبها في عام ١٩٩٨، مع ما اشتملت عليه هذه الخطة من تغيرات جذرية لكافة عناصر العملية التربوية، نجد أن الإعداد والتدريب قد أصبحا من الضروريات الملحة التي يجب أن توليها المراجع

التربوية لدينا كل العناية والاهتمام. علما بأن هذه المتغيرات قد طالت وبشكل كبير جميع الجوانب التربوية، ابتداء من الغايات والأهداف العامة لها، الغايات بأبعادها الفكرية والاجتماعية والوطنية، والأهداف على صعيد بناء شخصية الفرد في الميدانين العقلي والنفسي، مرورا بالهيكلية الجديدة للتعليم وما أضافته من مواد مستحدثة في مختلف المراحل التعليمية كفنون المسرح وعلوم التكنولوجيا والكومبيوتر والاقتصاد وغيرها... وانتهاءً باستراتيجية التربية في مجالاتها عامة، وعلى الصعد التالية:

- محتوى المناهج والمحاور المضافة أو المستحدثة في جميع المواد التعليمية.
- طرائق التعليم والأساليب الحديثة المطلوبة في سياق الخطة.
- أساليب التقييم الجديدة.

وهذا التعداد السريع للمتغيرات التي جاءت بها الخطة التربوية المطبقة حديثا، يلقي الضوء على ما أفرزته هذه الخطة من انعكاسات حادة على المعلمين، لجهة الأهلية وقدراتهم العلمية والتقنية وما ستتطلبه من حاجات جديدة وعديدة في مجال الإعداد والتدريب، والتي كانت غائبة أساسا ولمدة اكثر من عشرين عاما، علما بأن المركز التربوي للبحوث والإنماء قد بدأ حديثا بتأهيل وتدريب الأساتذة والمعلمين على المناهج الجديدة، ولكن على نحو سريع ومنقوص وهو يجري بشكل متعثر حتى الآن.

وهنا نخلص إلى القول: إن موضوع الإعداد والتدريب اصبح اكثر إلحاحا لضرورة رفع المستوى الاكاديمي والتربوي للمعلمين وتطوير إمكاناتهم الفردية وتمكينهم من أداء أدوارهم الجديدة، استجابة للحاجات المستحدثة التي أحدثتها التحولات الكبيرة التي نشهدها حاليا على الصعيد التربوي.

وقبل الخوض في متطلبات الإعداد لدينا وحاجات المعلمين في هذا المجال، لا بد لنا من إعطاء لمحة إحصائية سريعة عن أوضاع المعلمين في لبنان، بهدف التعرف على الكفاية العددية نسبة لأعداد التلاميذ ومستويات التحصيل العلمي لديهم ومستوياتهم العمرية، بما يخدم لاحقا تحديد الحاجات الأساسية للإعداد في لبنان.

تجدر الإشارة هنا إلى أننا سنعتمد في هذه الدراسة على إحصاءات العام (١٩٩٩ – ٢٠٠٠) لأن الإحصاءات الرسمية للعام (٢٠٠٠ – ٢٠٠١) لن تصدر قبل العام (٢٠٠١ – ٢٠٠٢)، علماً بأن نسبة تطور أعداد المعلمين أو الأساتذة في الأعوام القليلة الأخيرة هي ضئيلة نسبيا، وهذا ما تثبته الإحصائيات الصادرة عن العامين السابقين. لذلك فإن الاعتماد على النشرة الإحصائية الأخيرة يظل صالحاً وبجدارة كأساس لهذه الدراسة.

## أولا: أوضاع المعلمين في لبنان

### ١. الوضع الوظيفي وخلاصة احصاءاته

### أ. الوضع الوظيفي

وفقا للإحصاءات الأخيرة التي قام بها المركز التربوي للبحوث والإنماء عن أوضاع الهيئة التعليمية (النشرة الإحصائية ١٩٩٩–٢٠٠٠) نجد أن عدد أفراد الهيئة التعليمية للعام (١٩٩٩– ٢٠٠٠) بلغ ٧٨٦١٥ معلما ومعلمة مقابل ٧٧٥٣١ للعام الذي سبقه (المركز التربوي، ١٩٩٩ – ٢٠٠٠). وهم يتوزعون وفقا للجدول التالي:

**جدول رقم ١: توزع المعلمين وفقا لقطاعات التعليم**

| قطاع التعليم | العدد الإجمالي | في الملاك | في التعاقد | تقدمة[1] |
|---|---|---|---|---|
| التعليم الرسمي | ٣٦١٩٢ | ٢٧٠٠٧ | ٨٦٢٥ | ٥٦٠ |
| التعليم الخاص | ٤٢٤٢٣ | ٢٥٧١٥ | ١٦٠٣٨ | ٦٧٠ |
| المجموع العام | ٧٨٦١٥ | ٣٢٧٢٢ | ٢٤٦٦٣ | ١٢٣٠ |

[1] يمثل هؤلاء المعلمون أساتذة التعليم الديني الذين تقدمهم المؤسسات الدينية التابعة لمختلف الطوائف اللبنانية.

وتتوزع هذه الأعداد تبعا للنسب المئوية المبينة في الجدول رقم ٢:

**جدول رقم ٢**

| الوضع الوظيفي | التعليم الرسمي | التعليم الخاص |
|---|---|---|
| ملاك | ٪٧٤,٦٢ | ٪٦٠,٦١ |
| تعاقد | ٪٢٣,٨٣ | ٪٣٧,٨٠ |
| تقدمة | ٪١,٥٤ | ٪١,٥٧ |

**جدول رقم ٣: تطور عدد المعلمين في السنتين الدراسيتين**

| | ١٩٩٨ - ١٩٩٩ | ١٩٩٩- ٢٠٠٠ | الفارق | نسبة الزيادة ٪ |
|---|---|---|---|---|
| التعليم الرسمي | ٣٥٢٠٦ | ٣٦١٩٢ | + ٩٨٦ | ٪ ٢,٨ |
| التعليم الخاص | ٤٢٣٢٥ | ٤٢٤٢٣ | + ٩٨ | ٪ ٠,٢٣ |
| المجموع | ٧٧٥٣١ | ٧٨٦١٥ | + ١٠٨٤ | ٪ ١,٣٩ |

## ب. خلاصة إحصاءات الوضع الوظيفي

تدل الأرقام الواردة في الجداول ١، ٢ و ٣ على ما يلي:

١) إن نسبة تطور أعداد المعلمين هي ١.٣٩٪، وهي لن تصل هذا العام في جميع الأحوال إلى اكثر من ٣٪. وهذه النسبة تظل ضئيلة، ولن تؤثر على الخلاصات والاستنتاجات.

٢) إن نسبة المعلمين المتعاقدين في القطاعين الرسمي والخاص هي نسبة مرتفعة، وهذا مؤشر غير صحي في قطاع التعليم. ولكن لا بد من الأخذ بعين الاعتبار أن المتعاقدين هم في غالبيتهم بدوام جزئي، ومعظمهم يتعاقد بعدد ساعات لا يتجاوز أصابع اليد الواحدة. أضف إلى ذلك أن نسبة المتعاقدين مرتفعة وخاصة

في مرحلة التعليم الثانوي من التعليم الرسمي؛ وهي تصل عدديا إلى ضعفي عدد أفراد الهيئة التعليمية في الملاك، إذ أن عدد الأساتذة الذين يغطون حاجات التعليم الرسمي في ملاك التعليم الثانوي جاء وفقا لإحصاء مديرية التعليم الثانوي للعام الدراسي الحالي كما يلي:

٢٧٦٧ أستاذا في الملاك و٤٦٣٢ أستاذاً متعاقداً، وهؤلاء الأساتذة المتعاقدون يغطون ساعات تعليم لما يقدر بـ ٢١٢٦ أستاذاً في الملاك[٣]. وهذا يعني أن نصف التعليم الثانوي يتحمل أعباء أساتذة متعاقدين غير مستقرين معنويا، ولا يخضعون لأي نوع من أنواع التأهيل التربوي أو الأكاديمي الذي يتناسب مع المناهج الجديدة، ولا يعتبرون أنفسهم منتمين إلى الجسم التعليمي، بل يعتبرون عملهم آنيا كجسر عبور إلى مرحلة استقرار وظيفي غالبا ما تكون بعيدة عن التربية والتعليم.

وهذا ما يدعو إلى ضرورة تغطية هذا النقص الفادح في أساتذة التعليم الثانوي لضمان المحافظة على المستوى والنجاحات التي يحققها الأساتذة في تلك المرحلة من التعليم.

### ٢. الكفاية العددية

### أ. عدد التلاميذ للمعلم الواحد

إن عدد التلاميذ في لبنان للعام الدراسي (١٩٩٩- ٢٠٠٠) قد بلغ ٨٧٧١٢٠ تلميذا مع نسبة تطور ضئيلة عن العام الذي سبقه وتتوزع أعدادهم كالآتي:

---

[٣] وفقا لإحصاءات التعليم الثانوي فان عدد ساعات التعاقد وفقا لحاجات الثانويات في لبنان للعام الماضي، كان بحدود ٤٢٥٢٤ ساعة اسبوعيا وهي تغطي النقص في المواد التعليمية، علما بان المواد الإجرائية (الكومبيوتر - التكنولوجيا - المسرح - الرياضة) لا تدخل في هذا الإحصاء نظرا لمنع التعاقد بهذه المواد حاليا. لذلك، فإذا وزعنا ٤٢٥٢٤ ساعة وفقا لنصاب أستاذ الملاك الاسبوعي وهو ٢٠ ساعة نرى أننا بحاجة إلى ٢١٢٦ أستاذاً.

جدول رقم ٤: تطور عدد التلاميذ خلال السنتين الدراسيتين

| | ١٩٩٨ - ١٩٩٩ | ١٩٩٩-٢٠٠٠ | الفارق |
|---|---|---|---|
| التعليم الرسمي | ٣٢٠٩٣٦ | ٣٣٢٥٢٢ | +١١٥٨٦ |
| التعليم الخاص | ٥٥٠٦٤٥ | ٥٤٤٥٩٨ | -٦٠٤٧ |
| المجموع | ٨٧١٥٨١ | ٨٧٧١٢٠ | +٥٥٣٩ |

إن النقص الحاصل في عدد تلاميذ التعليم الخاص والزيادة في عدد طلاب التعليم الرسمي، نتجا عن تراجع الوضع الاقتصادي في لبنان ولجوء الأهل إلى توفير الأقساط المدرسية للمدارس الخاصة من جهة، وعن زيادة الثقة بالتعليم الرسمي وخاصة في مرحلته الثانوية من جهة أخرى. وهذا التطور سيبقى على الارجح بنفس النسبة التي سجلت ما بين العامين الدراسيين (١٩٩٩- ٢٠٠٠) و (٢٠٠٠-٢٠٠١) لعدم تبدل المعطيات. لذلك فإن دراسة الحاجات التي ستبنى على إحصاءات العام الدراسي (١٩٩٩ - ٢٠٠٠) تظل مقبولة نظرا لنسبة التطور البسيطة نسبيا في أعداد التلاميذ.

وقد احتسب المركز التربوي معدلات التلاميذ للمعلم الواحد طبقا لما جاء في الجدول رقم ٥:

جدول رقم ٥: متوسط عدد التلاميذ للمعلم الواحد في لبنان

| | |
|---|---|
| التعليم الرسمي | ٩,١٨ تلاميذ |
| التعليم الخاص | ١٢,٨٣ تلميذاً |

### ب. خلاصة إحصاءات الكفاية العددية

إن ما جاء في الجدولين الإحصائيين ٤ و ٥ يدل على ما يلي:

إن النسب التي أعطاها المركز التربوي عن متوسط عدد التلاميذ للمعلم

الواحد هي صحيحة في الإحصاء، ولكنها ليست واقعية للأسباب التالية:

١) إن المتعاقدين ليسوا في الأغلبية المطلقة بدوام كامل كما ذكرنا سابقا؛ لذلك فان إدخال أعداد المتعاقدين في حساب متوسط عدد التلاميذ للمعلم الواحد يعطي أرقاما غير واقعية للباحثين.

٢) هناك عامل آخر وهو أن الإداريين في ملاك التعليم الرسمي هم من أفراد الهيئة التعليمية. ونسبة الإداريين هذه تصل إلى حوالي ٢٠٪ من العدد الإجمالي للمعلمين. ومثالا على ذلك، وفقا للإحصاء الصادر عن مديرية التعليم الثانوي للعام (٢٠٠٠-٢٠٠١) نجد أن عدد أساتذة التعليم الثانوي الرسمي في لبنان يبلغ ٣٤٩٢ أستاذا، ٧٣٣ منهم يشكلون الهيئة الإدارية في الثانويات، و٢٧٦٧ أستاذا يشكلون الهيئة التعليمية (وزارة التربية والتعليم أ، ٢٠٠٠-٢٠٠١). ولا ينطبق هذا الأمر على ملاك التعليم الخاص، لأن الإداريين فيه هم موظفون لا يدخلون في تعداد الهيئة التعليمية.

٣) لا بد من الأخذ بعين الاعتبار الأوضاع غير الطبيعية في بعض مدارس التعليم الابتدائي حيث نجد أن ٤٤ من هذه الدراسة، وفقا لإحصاء مديرية التعليم الابتدائي في وزارة التربية، يتراوح عدد تلامذتها ما بين التلميذين والـ ٢٥ تلميذاً، وفيها أعداد كبيرة نسبيا من المعلمين والإداريين (وزارة التربية والتعليم العالي ب، ٢٠٠٠- ٢٠٠١)، وهذه المدارس تسمى بالمدارس المتعثرة لعدم إمكانية إغلاقها بسبب حمايتها من نواب المناطق والسياسيين. ونذكر منها على سبيل المثال:

| | | |
|---|---|---|
| مدرسة بيت شلالا | ١١ تلميذا | وعدد المعلمين ١٣ |
| مدرسة سلعاتا | ١٨ تلميذا | وعدد المعلمين ١٤ |
| مدرسة برحليون | ١٠ تلاميذ | وعدد المعلمين ١١ |
| مدرسة السريرة | ٤ تلاميذ | وعدد المعلمين ٤ |
| مدرسة كفرحونة | ١٣ تلميذا | وعدد المعلمين ٢٠ |

وهكذا نرى أن نسبة عدد التلاميذ للمعلم الواحد قد تتدنى لتصل الى ما يقارب المعلَّمَين للتلميذ الواحد.

وهناك أيضا ما يقارب الـ ٥٠ مدرسة تقريبا يتراوح عدد تلامذتها ما بين ٢٥ تلميذا و٥٠ تلميذاً. وأعداد المعلمين مرتفعة دائما في هذه المدارس نسبة لعدد التلاميذ، ما يؤثر سلبا على نسبة متوسط عدد التلاميذ للمعلم الواحد.

لذلك نجد أن النسب المعطاة في التعليم الرسمي والخاص هي نسب غير واقعية، وأن هذه النسب لمتوسط عدد التلاميذ للمعلم الواحد سترتفع ولكنها بجميع الأحوال لن تصل لأكثر من مستوى الـ ١٥ تلميذا للمعلم الواحد في التعليم الخاص، ولكنها ستصل حتما إلى اكثر من ٣٠ طالبا للمعلم الواحد في التعليم الرسمي. هذا كنسبة وسطية، ولكن هذه النسبة قد تصل إلى حوالي ٤٥ طالبا في بعض المدن والبلدات المكتظة. من هنا نجد أننا، بالنسبة للكفاية العددية، بحاجة إلى أساتذة ومعلمين لتخفيض هذه النسبة المرتفعة من جهة، ولسد النقص الحاد في بعض المواد من جهة أخرى بدلا من اللجوء إلى التعاقد المؤقت لسد هذا العجز. علما بأن هذا التعاقد، وخاصة في التعليم الأساسي، قد أدّى إلى ضعف المستوى الفني بعد أن سمح بدخول عناصر غير مؤهلة تربويا أو علميا لهذا القطاع.

٤) هناك عامل آخر لا بد من الإشارة إليه، وهو أن التهجير والفرز السكاني اللذين حصلا خلال الحرب اللبنانية قد أدّيا إلى وجود فائض في المعلمين في بعض المواد في بعض المناطق، ونقص حاد في معلمي هذه المواد في مناطق أخرى. إن إعادة توزيع المعلمين قد تساعد كثيرا في تخفيض الحاجة إلى المعلمين، ولكن هذا الأمر لا زال متعثرا نظرا لأن المعلمين وبعد فترة عشرين سنة من التهجير قد اعتادوا هم وأولادهم أماكنهم الجديدة، واستقروا فيها، ولم تعد لديهم الرغبة في العودة إلى مناطقهم الأصلية إلا للزيارة.

## ٣. المؤهلات

### أ. المستوى الأكاديمي للمعلمين

تبعا للمستوى العلمي لأفراد الهيئة التعليمية يتوزع الأساتذة والمعلمون وفقا للجدول رقم ٦.

جدول رقم ٦

| المستوى العلمي | التعليم الرسمي | التعليم الخاص | المجموع | النسب المئوية |
|---|---|---|---|---|
| دكتوراه ودراسات عليا | ١٤٤٧ | ٢١٢٢ | ٣٥٦٩ | ٤,٦٥٪ |
| كفاءة | ١٦٧٤ | ٢١٩ | ١٨٩٣ | ٢,٦٢٪ |
| إجازة ودبلوم | ٩٣٦٣ | ١٢٠٥٤ | ٢١٤١٧ | ٢٧,٦٣٪ |
| التعليمة الابتدائية | ٨٥٩٤ | ٣٦٩ | ٨٩٦٣ | ١٢,٤٢٪ |
| بكالوريا قسم ثان وما دون | ١٣٦٢٥ | ٢٢٧٠٦ | ٣٦٣٣١ | ٥٢,٦٨٪ |

## ب. خلاصة إحصاء المستوى الأكاديمي

يظهر من الجدول رقم ٦:

١) من حيث الإعداد الأكاديمي الذي يقوم على دراسة المعلم للمادة أو للمواد التي سيقوم بتعليمها والإعداد الثقافي الذي يهتم بإعطاء المعلم المعرفة العامة التي يحتاج إليها في ميادين المعرفة الإنسانية، نجد أن نسبة ٥٢.٦٨ ٪ من الجسم التعليمي العام (رسمي وخاص) من مستوى بكالوريا قسم ثان وما دون، أي أنه ليس بالمستوى الأكاديمي أو الثقافي المطلوب للتعليم حتى في الحلقات الأولى للتعليم الأساسي، والتي تحتاج في الواقع إلى معلمين متخصصين مثل غيرها من المراحل التعليمية.

كما نجد أن التباين في درجة تمكن المعلمين من المهارات أو الكفايات العلمية يظهر بوضوح في اختلاف المستويات العلمية للمعلم في المرحلة نفسها ما بين الدكتوراه والشهادة المدرسية أي دون البكالوريا، وهذا ما يظهر جليا في التعليم الأساسي.

من هنا تظهر الحاجة للتأهيل الأكاديمي والثقافي لأعداد ضخمة من المعلمين الذين هم حاليا في الخدمة والعمل على رفع مستوى الإعداد للمعلمين الجدد.

٢) من حيث الإعداد التربوي- وهو الإعداد الذي يمكّن المعلمين من الأساليب التربوية ومن طرائق التعليم- نجد أن ٢.٦٢٪ هم حملة الكفاءة التعليمية (وهم خريجو كلية التربية في الجامعة اللبنانية) و ١٢.٤٣٪ هم حملة التعليمية الابتدائية (وهم خريجو دور المعلمين والمعلمات) أي أن ما مجموعه ١٥.٠٥٪ فقط من الجسم التعليمي العام هم معدّون إعدادا تربويا، علماً بان المناهج الجديدة تتطلب أساليب مختلفة عن الأساليب والطرق التي كانت تعلم في كليات التربية ودور المعلمين في حينه.

لذلك نرى أن الإعداد التربوي غائب كليا، وجميع المعلمين في لبنان بحاجة إلى إعادة تأهيل على المستوى التربوي.

## ٤. المستوى العمري

**أ. يتوزع الأساتذة والمعلمون وفقا للمراحل العمرية كما في الجدول رقم ٧.**

**جدول رقم ٧**

| قطاع التعليم | ٤٠ سنة وما دون | ٤١-٥٠ سنة | ٥٠ سنة وما فوق |
|---|---|---|---|
| التعليم الرسمي | ١٥٤٦٦ | ١٣١١١ | ٧٦١٥ |
| التعليم الخاص | ٢٩٣٢٠ | ٧٧٧٠ | ٥٣٣٣ |
| المجموع العام | ٤٤٧٨٦ | ٢٠٨٨١ | ١٢٩٤٨ |

وتتوزع هذه الأعداد وفقا للنسب المئوية كما في الجدول رقم ٨.

**جدول رقم ٨**

| قطاع التعليم | ٤٠ سنة وما دون | ٤١-٥٠ سنة | ٥٠ سنة وما فوق |
|---|---|---|---|
| التعليم الرسمي | ٪٤٢,٧٣ | ٪٣٦,٢٢ | ٪٢١,٠٤ |
| التعليم الخاص | ٪٦٩,١١ | ٪١٨,٣١ | ٪١٢,٥٧ |
| المجموع العام | ٪٥٦,٩٦ | ٪٣٦,٥٦ | ٪١٦,٤٧ |

### ب. خلاصة إحصاءات المستوى العمري

يظهر من الجداول ٧ و ٨ ما يلي:

من حيث المستوى العمري للمعلمين فإن الإحصاءات تدل على أن النسبة العامة في قطاعي التعليم الرسمي والخاص وهي ١٦.٥٪ قد تعدّت سن الخمسين –وهذه النسبة ترتفع إلى ٢١٪ في التعليم الرسمي– ما يعني عدم إمكانية إعادة تأهيل أو تدريب هذه الشريحة من المعلمين. ولا بد من استبدال هذه الفئة بإعداد طاقم جديد من المعلمين لإدخال الدم الشبابي النشيط لهذا الجسم الذي شاخ فعلا.

وفي المحصلة نجد أن هذه الخلاصات تتمحور حول ثلاثة عناوين أساسية:

- نسب المتعاقدين المرتفعة وسلبياتها.
- المستوى الأكاديمي المتدني بالمقارنة مع متطلبات المناهج الجديدة.
- المستوى العمري المتقدم لأفراد الهيئة التعليمية وتأثيره السلبي على العملية التربوية.

## ثانيا: تحديد الحاجات الواقعية في لبنان لإعداد المعلمين وتدريبهم

### ١. تحديد الحاجات في مجال الإعداد

بناء للمعطيات التي زودتنا بها الإحصاءات السالفة الذكر نجد أن الحاجة إلى الإعداد والتدريب هي في الإجمال كبيرة جداً وملحّة في آن. وهي ضرورية للأساتذة والمعلمين في مختلف المراحل التعليمية. ونستطيع تحديدها كما يلي:

### أ. على صعيد الكفاية العددية

– نظرا للتقنين الذي تتبعه الدولة في إدخال موظفين جدد لملاك القطاع العام فقد تفاقمت بدعة المتعاقدين في التعليم الثانوي وبدعة متعاقدي الضرورة في التعليم الابتدائي، إذ وصلت أعداد المتعاقدين في الساعة في القطاع الرسمي وفي كلا المرحلتين إلى حوالي ١٢ ألف متعاقد. لذلك، لا بد من إعداد طاقم جديد

وإدخاله في ملاك التعليم لاستبدال هذه الفئة التي ساهمت سلبا في تدني مستوى التعليم الرسمي، وخاصة في المرحلة الابتدائية، والعمل بالتالي على حصر مبدأ التعاقد بالضرورات التي تستجد خلال العام الدراسي فقط.

- من خلال النسب المرتفعة التي أشارت إليها الإحصاءات للمستوى العمري نجد أن الجسم التعليمي في لبنان قد شاخ، ولا بد من ضخ دم جديد في هذا الجسم من خلال إدخال عناصر شابة معدة إعدادا أكاديميا وثقافيا وتربويا بما يتلاءم ومتطلبات النهوض التربوي المطبقة لدينا.

### ب. على صعيد الإعداد العلمي

إن المواد المستحدثة التي أضافتها المناهج التعليمية الجديدة مثل مواد الكومبيوتر والتكنولوجيا والاقتصاد والمسرح ومادة التربية المدنية بمفهومها القانوني والحقوقي الجديد... هذه المواد مجتمعة تتطلب إعداد أساتذة ومعلمين باختصاصات جديدة لم تكن موجودة أصلا في مناهج الإعداد القديمة.

### ج. على صعيد المتابعة والتدريب

إن إعداد المعلمين سيفقد جدواه ما لم يقترن بالمتابعة. وقناعتنا بمبدأ المتابعة للمعلمين بعد الإعداد تجرّنا إلى الحديث عن التأهيل والتدريب كعنصرين أساسيين لضمان الحفاظ على نوعية المعلمين والتي يجب أن لا يغفلها واضعو خطط الإعداد. لذلك نرى انه على صعيد الحاجات ثمة ضرورة لإنشاء مركز خاص لمتابعة أداء المعلمين خلال الخدمة لتأمين إعادة التأهيل وإجراء التدريب المستمر للمعلمين، لأن هذه المتابعة هي الكفيلة بتطوير برامج الإعداد من جهة ورفع مستوى المعلم وجعله مواكبا لأي تطور علمي أو تربوي من جهة أخرى.

## ٢. تحديد الحاجات على مستوى التأهيل والتدريب

بالنسبة للأساتذة والمعلمين الموجودين في الخدمة والذين يقل متوسطهم العمري عن خمسين عاما وهم من افترضنا إمكانية إعادة تأهيلهم، فانهم جميعا بحاجة إلى دورات تأهيل. أضف إلى ذلك العجز الكمي الذي حصل في مناطق كثيرة بسبب التهجير الناتج عن الحرب الأهلية أو بفعل الاحتلال الإسرائيلي

السابق لمناطق الجنوب اللبناني، والذي أدّى إلى دخول عناصر غير مؤهلة علميا أو تربويا، وخاصة في مرحلة التعليم الابتدائي إذ اضطرت وزارة التربية إلى التعاقد – وعلى دفعات – مع أعداد ضخمة جاوزت حتى الآن ١٥٠٠٠ معلم ادخل منهم في الملاك ما يزيد بقليل عن ٨٠٠٠ معلم وينتظر الباقون قانوناً جديداً لإدخالهم في الملاك. والجدير بالذكر أن غالبية هؤلاء المعلمين –الذين سموا بمعلمي الضرورة– هم من حملة إفادات أو شهادات مدرسية دون مستوى البكالوريا القسم الثاني، وكانوا يغطون النقص في مناطق التهجير أو في مناطق الاحتلال أو في المناطق النائية من البلاد.

بناء على ذلك نرى أننا بحاجة إلى:

### أ. على صعيد التأهيل العلمي

ضرورة تأهيل ما يقارب ٨٤٪ من الأساتذة والمعلمين تأهيلا علميا، أي تمكينهم من المواد التي يدرّسونها، نظرا لأن المناهج الجديدة قد أحدثت تغييرا جذرياً، كما ذكرنا، في محتوى المناهج، وهذا ما تطلب منهم كفايات جديدة، تم إعداد المعلمين بها سابقاً، علما بأنه قد مضت سنوات عديدة على هذا الإعداد، تمتد إلى ما قبل الحرب اللبنانية.

### ب. على صعيد التأهيل الثقافي والتربوي

إذا ما استثنينا من الأساتذة والمعلمين حملة الكفاءة للتعليم الثانوي أي خريجي كلية التربية وحملة الشهادة التعليمية الابتدائية أي خريجي دور المعلمين – وهؤلاء معدون تربويا وثقافيا بنسبة معقولة وهم يمثلون ما نسبته ١٥٪– تبقى لدينا نسبة ٧٠٪ من الأساتذة والمعلمين الذين هم بحاجة إلى تأهيل تربوي وثقافي، لكي يكونوا قادرين على توظيف معارفهم بما يساعد على تفجير طاقات التلاميذ وحثهم على الإبداع وبما يساعدهم على النمو الشامل المتكامل.

وتجدر الإشارة هنا إلى أن برامج التأهيل والتدريب للمعلمين تحدّد زمنيا خلال أيام العطل الفصلية أو خلال العطلة الصيفية، ما يرهق المعلمين ويجعلهم يلتحقون بالتدريب بحالة نفسية متوترة. وهذا يفقد التدريب أهم ميزاته، وهي رغبة

المتدرب التي يجب أن تنبع من إدراكه لأهمية أهداف التدريب. وهذا ما يجعلنا نفكر بضرورة مراعاة هذه الناحية من خلال التشريعات والحوافز الضرورية لذلك.

### ج. على مستوى التدريب المستمر

إن برامج تدريب المعلمين الحديثة تنظر إلى عملية التأهيل والتدريب على أنها عملية متواصلة تستمر طوال الحياة المهنية للمعلم. ومبدأ استمرارية عملية التدريب جاء انعكاسا للتطورات العلمية المتسارعة، وما تستوجبه من تزويد المعلمين بالمهارات الضرورية المتجددة، التي تساعدهم على أداء دورهم كمعلمين على أكمل وجه. إن هذا النوع من التدريب غير مطبق لدينا، ولا بد من وضع برامج له لمواكبة الأساليب المتطورة في التعليم.

إن هذه الحاجات للإعداد والتدريب، وعلى مختلف المستويات، تجعل من البديهي اقتراح ضرورة قيام مؤسسة حكومية تناط بها مسؤولية الإعداد والتدريب يكون من مهامها:

١) الإعداد الأكاديمي للمعلمين لسد حاجات المدارس والثانويات.

٢) التأهيل والتدريب المستمران لهؤلاء المعلمين خلال الخدمة.

٣) إجراء البحوث والدراسات وإصدار النشرات التربوية وإمداد المعلمين بكل ما هو جديد في عالم العلم والتربية.

٤) تقديم الاستشارات التربوية والنفسية للمعلمين ولمؤسسات التعليم على امتداد الوطن.

إذا كانت هذه هي حاجاتنا المبدئية للإعداد والمتابعة، فما هو واقع مؤسسات الإعداد والتدريب لدينا؟ وما هي بالتالي المتطلبات الضرورية لهذا الإعداد؟

## ثالثاً: واقع مؤسسات الإعداد والتدريب

إن المؤسسات التربوية الموجودة في لبنان والتي تمد النظام التربوي باحتياجاته من المعلمين تتوزع على مصادر عدة:

## ١. مؤسسات أنشأتها الدولة (اسكاف، ١٩٩٨)

### أ. كلية التربية في الجامعة اللبنانية

وهي مؤسسة رسمية تتولى الإعداد الأكاديمي والثقافي والتربوي للطلاب المعلمين. وكانت هذه الكلية تمد المرحلة الثانوية من التعليم الرسمي بالأساتذة المتخصصين بمختلف المواد التعليمية. وكان الدخول إليها محصورا بالطلاب الذين تحدد أعدادهم وزارة التربية في ضوء حاجتها من الأساتذة والاختصاصات. وقد تعطل عمل هذه الكلية في هذا المجال منذ سنوات عدة، ويقتصر عملها الآن على إعطاء الطلاب المنتسبين شهادة الإجازة والكفاءة والدكتوراه في بعض الاختصاصات التربوية. وتخضع هذه الكلية الآن لنفس القوانين المنظمة لباقي كليات الجامعة اللبنانية على صعيد انتساب الطلاب إليها أو التخرج منها. وبغض النظر عن العدد الضئيل نسبيا، الذي استطاعت إعداده من المعلمين خلال سنوات الحرب والسنوات التي تلتها، فان قدرتها الاستيعابية هي بحدود ٦٠٠ طالب سنويا إذا ما عملت بكامل قدرتها.

ولا بد هنا من الإشارة إلى أن هذه الكلية مرت بمراحل عدة كانت تضطر فيها إلى تغيير أساليب الإعداد تبعا لتغير القوانين التي تشرع أعمالها وتنظمها، وذلك وفقا لمستجدات ومعطيات غالبا ما تكون بعيدة عن الضرورات التربوية.

ففي مرحلتها الأولى كانت تعد الأساتذة إعدادا علميا وتربوياً، إذ يتلقى الطالب في السنوات الأربع الأولى العلوم النظرية في مادة اختصاصه، والى جانبها بعض العلوم التربوية كعلم النفس التربوي وغيره، ثم يتبعها بسنة خامسة تكون مخصصة لتأهيل الطالب بطرائق التعليم وغيرها من العلوم التربوية ينال الطالب بعدها شهادة الكفاءة للتعليم الثانوي. والواقع أن هذه المرحلة قد أنتجت نخبة من أساتذة التعليم الثانوي الذين استطاعوا ان يجعلوا مستوى التعليم الثانوي متقدما على التعليم الخاص، ما جعل المؤسسات الخاصة تستعين بهؤلاء الأساتذة لبناء المرحلة الثانوية لديهم.

أما في المرحلة الثانية للكلية، فقد صدرت بعض المراسيم التي أدخلت على برامج الإعداد في هذه الكلية تعديلات جذرية، فألغي الإعداد النظري للمواد من

مناهجها، وأصبحت تستقبل حملة الإجازات من مختلف الكليات والجامعات لكي تعدهم على مدى سنتين إعدادا تربويا ينالون بعده شهادة الكفاءة للتعليم الثانوي. وقد كان مستوى الأساتذة الخريجين من هذه المرحلة دون المستوى السابق، ولكنه يظل مقبولا، نظرا لان هؤلاء حصلوا على إجازاتهم وعلى شهادة الكفاءة في ظل الحرب التي أثرت سلبيا على مستوى جميع الجامعات العاملة في لبنان. وفي مرحلة أخيرة وبناء على قوانين استثنائية، اضطرت الكلية لإجراء دورة تدريبية مدتها ٦ أشهر تقريباً لحوالي ١٠٠٠ أستاذ من حملة الإجازات لكي يلتحقوا بالتعليم الثانوي. وقد كان معظمهم من كبار السن. ولن نعلّق على هذه المرحلة لأنها استثنائية، وجاءت كنتيجة لذيول الحرب وفي ظل التسويات بين السياسيين. وسنسعى جاهدين لعدم تكرار هذا الأمر.

### ب. دور المعلمين والمعلمات

وهي مؤسسات رسمية تابعة للمركز التربوي للبحوث والإنماء. ويبلغ عددها حالياً ٣٥ داراً تغطي جغرافيا كافة المناطق اللبنانية. ويناط بهذه الدور إعداد المعلمين للمرحلة الابتدائية والمتوسطة. وتقدّر طاقاتها الاستيعابية بحوالي الألف معلم سنويا. وبالإضافة إلى مسؤوليتها عن إعداد المعلمين للمرحلة الابتدائية، تناط بها أيضا مسؤولية تدريب وتأهيل المعلمين العاملين في جميع مراحل التعليم ما قبل الجامعي، بمن فيهم أساتذة التعليم الثانوي الذين أعدّوا أساسا في كلية التربية.

وتتقاسم هذه الدور مسؤولية التدريب والتأهيل مع مؤسسة حديثة نسبيا هي مؤسسة الإرشاد والتوجيه التابعة لوزارة التربية، والتي تتابع عمل المعلمين في المدارس الابتدائية والمتوسطة، وتقيم لهم بعض الأيام التربوية لحل بعض المشاكل العلمية التي يتعرضون لها مع تطبيق المناهج الجديدة؛ كما استطاعت تنظيم بعض دورات التأهيل التي لا تتعدّى مدتها الأيام المعدودة.

والجدير بالذكر أن مسؤولية تدريب وإعادة تأهيل الأساتذة الثانويين والمعلمين الابتدائيين في قطاعي التعليم الرسمي والخاص تتولاها المؤسسات

الرسمية بإشراف المركز التربوي للبحوث والإنماء، وموضوع التدريب هو أحد البنود الأساسية في خطة النهوض التربوي.

### ٢. المؤسسات الخاصة للإعداد

تشارك مع المؤسسات الرسمية في مهام إعداد المعلمين مؤسسات تربوية خاصة تعد المعلمين لكافة مراحل التعليم. وتتوزع مرجعية هذه المؤسسات بين مختلف الجامعات الخاصة في لبنان. وهي حاليا لا تتعدى الخمس عشرة مؤسسة تستطيع إعداد حوالي ٣٠٠ معلم سنوياً كحد أقصى.

### ٣. مؤسسات التدريب المستمر

لا توجد في لبنان حاليا مؤسسات تختص فعلا بهذا النوع من التدريب. والواقع أن مؤسسة الإرشاد والتوجيه التابعة لوزارة التربية كانت الوحيدة المؤهلة لهذا النوع من التدريب لأنها كانت تهتم أساسا برفع مستوى كفاءات المعلمين عن طريق:

أ. إعداد لقاءات لمعلّمي كل مادة بهدف تبادل الآراء وعرض المشاكل المختلفة.

ب. إقامة أيام تربوية تعالج المشاكل المستجدة عند المعلمين على الصعيد العملي، أي التدريب على وسائل الإيضاح والآلات المخبرية، أو على الصعيد التعليمي للمواد.

وكان في سياستها إصدار نشرات دورية متخصصة في عدد من المواضيع الأساسية في كل مادة، ولكنّ تأخر صدور الهيكلية التربوية لوزارة التربية، وتحديد صلاحيات كل مؤسسة من المؤسسات التربوية، عطّلا عمل هذه المؤسسة إذ اعتبر أن صلاحياتها تتضارب وصلاحيات المركز التربوي.

والمهم في الأمر أن ما كانت تقوم به يصب في أساس متطلبات التدريب المستمر للمعلمين. ونحن بحاجة ماسة إلى هذا النوع من التدريب في ظل الإمكانات المحدودة المتوفرة لدى المعلمين.

## رابعاً: المشكلات التي تواجه الإعداد والتدريب

بعد تقديم واقع مؤسسات الإعداد والتدريب في لبنان، لا بد لنا من التعرض لواقع الإعداد والتدريب في تلك المؤسسات والمشكلات التي تعترض تطورهما وفعاليتهما.

### ١. المشكلات التي تواجه الاعداد

إذا ألقينا نظرة سريعة على الإمكانات الاستيعابية لمؤسسات الإعداد نجد أن قدرتها من حيث الكم تبقى متواضعة ومقصّرة إلى حد بعيد عن تلبية الحاجات المتزايدة للمعلم المعد.

أما من حيث نوعية الإعداد فإن مجمل هذه المؤسسات يعمل على إعداد المعلمين بالمواصفات والقناعات الخاصة به وفقا لمناهج مختلفة. وهذا الأمر كما غيره يضعنا أمام مشكلات عدة في مجال الإعداد، نذكر منها:

ا. غياب الفلسفة التربوية الموحّدة لإعداد المعلمين، ما يؤدّي حاليا إلى مستويات متعددة في الإعداد، بل وإلى غايات وأهداف تربوية مختلفة ومتناقضة أحيانا.

ب. النقص في هيئات التدريس المؤهلة لإعداد المعلمين وخاصة على صعيد الإعداد التربوي، لذلك نلاحظ دائما ضعف الكفاءات التربوية لدى الطلاب المعلّمين وعدم خبرتهم في أساليب وطرائق التعليم الحديثة.

ج. غلبة الطابع النظري على الطابع العملي في مناهج إعداد المعلمين وعدم تناول ساعات التربية العملية بالجدية اللازمة في أكثر هذه المؤسسات، وذلك لغياب التطبيق العملي لنظريات التعليم وطرائقه في مدارس نموذجية ملحقة بمؤسسات الإعداد. والواقع أن معظم هذه المؤسسات يقوم بتدريب طلابه في المدارس لمدة قصيرة جدا، ولا يستطيع الطالب القيام بالتمرين، أي ممارسة التعليم خلال فترة إعداده إلا لمدة ساعة أو ساعتين على مدى العام الأخير من سنوات الإعداد.

د. قلة توفر الإمكانات المادية من مبان وتجهيزات ومختبرات ومكتبات وملاعب، وهذه مشكلة عامة يتفاوت حجمها بين مؤسسة وأخرى.

هـ. ضعف الرغبة في الإقبال على مهنة التعليم وتدني مستوى معظم الطلاب الملتحقين بمؤسسات الإعداد نظرا لتراجع الموقع الاجتماعي للمعلمين وللظروف المادية المتواضعة التي يعيشها المعلم منذ بداية الثمانينات وحتى الآن.

والجدير بالذكر، في هذا المجال، أن معلم مرحلة التعليم الابتدائي وأستاذ مرحلة التعليم الثانوي كان لهما في الماضي وحتى بداية الثمانينات موقع اجتماعي ومادي متقدم جدا. ويكفي أن نذكر أن أستاذ التعليم الثانوي كان يتقدّم على المهندس في سلم الرتب والرواتب لموظفي القطاع العام. فمنذ نشوء التعليم الثانوي في بداية الخمسينات (خرّجت دار المعلمين العليا الدفعة الأولى من أساتذة التعليم الثانوي في العام الدراسي ١٩٥٤-١٩٥٥) كان موقع الأستاذ في سلم الرتب والرواتب في المرتبة التي تلي تماما نائب الأمة، الذي كان يتقاضى ٥٤٥ ليرة لبنانية مقابل ٥٠٥ ل.ل للأستاذ الثانوي و٤٨٠ ل.ل للمهندس. وهذا ما جعل مهنة التعليم تتصدر اهتمامات النخبة من الطلاب، في حين أن الوضع الاجتماعي-المادي المتدهور للأستاذ الآن جعل مهنة التعليم في آخر اهتمامات الطلاب، فلا يلجأ إليها إجمالا إلا من تقطعت به السبل من الطلاب ذوي المعدلات المتوسطة أو المتدنية.

## ٢. المشكلات التي تواجه التدريب

ابتدأ تدريب المعلمين في لبنان في أواخر الستينات، واستمر حتى بداية الحرب اللبنانية. وكان يعتمد على إقامة دورات تدريبية لمعلمي المرحلتين الابتدائية والمتوسطة فقط. وكانت هذه الدورات تمتد لمدة شهر أو خمسة أسابيع يحصل في نهايتها المعلم على شهادة إنهاء دورة، كما ينال ترقية درجة في سلم الرواتب. لذلك، وبفعل هذه الحوافز المعنوية والمادية، كان المعلمون يقبلون على هذه الدورات برغبة وحماس. وكانت جدّية وناجحة بنسبة كبيرة.

وبالطبع تعطل تدريب المعلمين خلال فترة الحرب. والآن، ومنذ قيام خطة النهوض التربوي، أقام مركز البحوث والإنماء (المؤسسة التربوية الوحيدة في

لبنان التي تقوم حاليا بتدريب معلمي قطاعي التعليم الرسمي والخاص ) دورات تدريبية سريعة على المناهج الجديدة كانت متعثرة بمجملها، ولم تعط النتائج المتوخاة منها، وذلك لأسباب عدة منها: قصر مدة التدريب من جهة -اذ تراوحت بين ثلاثة أيام وستة أيام- وعدم كفاءة الكثير من المدربين من جهة أخرى. وفي صيف هذا العام (٢٠٠١) أقام المركز التربوي دورات طويلة نسبيا (يمتد بعضها إلى الشهر الواحد) لمعلمي المرحلتين الابتدائية والمتوسطة عددا من الدورات القصيرة لإعادة تأهيل من سبق وخضع لدورات سابقة لم تكن كافية كما ذكرنا. والواقع أنه لم يتح لنا المجال لتقييم هذه الدورات، لكنها بلا شك ستكون أفضل من سابقاتها، غير أن ما سيؤثر سلبا على نتائجها هو ما لحظناه من تلكؤ المعلمين عند الالتحاق بهذه الدورات نظراً لإقامتها خلال فترة عطلتهم الصيفية ودون ترغيبهم بأي حوافز مادية أو معنوية؛ ما يجعل فرص النجاح لهذه الدورات قليلة نسبيا. وكلنا يعرف مدى تأثير العامل النفسي للمتدرب في الوصول إلى النتائج المتوخاة من تدريبه.

وفي جميع الأحوال فان مشكلات التدريب عدة ونذكر منها:

أ. تنظيم برامج التدريب في الغالب بشكل بيروقراطي ودون مشاركة المعلمين في تحديد أهداف التدريب. وهذا الأمر ذو تأثير أقله نفسي على المعلمين. ولا شك بأن المشاركة ترفع درجة الاهتمام لديهم بالدورات التدريبية.

ب. تركيز معظم محتوى برامج التدريب في اكثر الاحيان على القضايا النظرية وأسلوب المحاضرات دون استخدام التقنيات التربوية الضرورية .

ج. قلة توفر المدربين من ذوي الاختصاصات التربوية من حملة الكفاءات العلمية والعملية المناسبة.

د. ضعف التمويل المادي الذي يشكّل دائما أحد المعوقات الأساسية أمام تحقيق أهداف الدورات.

هـ. عامل السن المتقدم لدى العديد من المتدربين لدينا. وهم نسبة كبيرة تصل إلى ٤٥٪ فوق الأربعين عاما، وينقصهم الكثير من الحماس والقابلية على التأقلم مع الأساليب والطرائق الجديدة للتعليم.

و. عدم وجود حوافز مادية أو معنوية للمعلمين المشاركين في برامج الدورات التدريبية، ما يضعف كثيرا إنتاجيتهم، ويؤثر بالتالي سلبا على نجاح هذه الدورات. وقد أثبتت الدورات التدريبية التي كانت تقام قبل الحرب مدى أهمية هذه الحوافز في الوصول إلى مستوى التدريب المطلوب.

## خامساً: المتطلبات الضرورية للإعداد والتدريب

إن مشكلات إعداد المعلمين تتفاوت في حجمها وعمقها وطرق معالجتها، ولكن ما يحكم المعالجات هو المقومات الاجتماعية والاقتصادية للدولة. ومع اعترافنا بالإمكانات المتواضعة للاقتصاد اللبناني لكننا نؤكد أن الإعداد والتدريب اصبحا من الضروريات والأولويات التربوية التي يمكن أن يؤدّى إهمالها إلى تخريب الكثير من إنجازات خطة النهوض التربوية، والتي صرفت عليها موازنات ضخمة. وإذا أضفنا إلى ذلك اعتبار أن إعداد المعلمين بالمستوى العلمي والتربوي العصري هو حق المجتمع الأهلي على الدولة، وان التأهيل والتدريب هما حق للمعلم على الدولة أيضا، ندرك جميعا أن هناك مسؤوليات هامة تقع على عاتق الدولة في إطار تأمين المتطلبات الضرورية للإعداد والتدريب، وهي تنحصر بالإجمال تحت شعاري التشريع والتنظيم:

### ١. على صعيد التشريع

بعد أن استطعنا كهيئات نقابية للمعلمين استصدار قانون يمنع بموجبه قبول المعلمين في التعليم الأساسي إلا من حملة الإجازات التعليمية، اصبح لزاما علينا العمل على:

أ. إصدار قانون يرفع مستوى إعداد المعلمين إلى مستوى شهادة الكفاءة للتعليم مهما كانت المرحلة التي يعلمونها.

ب. تشريع قيام مؤسسة حكومية تكون المرجع الوحيد لوضع مناهج موحّدة للإعداد، تلتزم بها كافة المؤسسات الرسمية والخاصة، لضمان إعداد موحّد للمعلم ولإيصال مفاهيم تربوية واحدة لمختلف الفئات اللبنانية.

ج. إصدار تشريع جديد لشهادة الكفاءة للتعليم يحدّد بموجبه:

- برنامج زمني للإعداد يمتد لمدة عام دراسي كامل.
- فتح أبواب كلية التربية لكل الراغبين بالانتساب لنيل شهادة الكفاءة للتعليم من دون الالتزام بتوظيفهم في سلك التعليم بعد نيلهم شهادة الكفاءة، بل يصار عند الحاجة إلى إجراء مباراة محصورة بحاملي شهادة الكفاءة.

د. إصدار قانون جديد يمنح حوافز مادية لتشجيع من تخطوا عتبة الخمسين من العمر في التعليم الابتدائي على الاستقالة، لعدم إمكانية تكيفهم في الغالب مع متطلبات المناهج الجديدة العلمية والتربوية.

## ٢. على صعيد التنظيم الإداري

أ. إلحاق مدارس من مختلف مراحل التعليم بمؤسسة الإعداد والتدريب لتستعمل كمدارس نموذجية وتكون المختبر الميداني للإعداد والتدريب.

ب. وضع منهاج جديد للإعداد مكثف ومتطور يتناسب مع مدة زمنية تمتد لعام كامل يلحظ:

- إلغاء الأطروحة من منهاج شهادة الكفاءة للتعليم.
- تكثيف ساعات التدريب العملي على طرائق التعليم في المدارس النموذجية المطلوب إلحاقها بكليات التربية.

ج. وضع خطط للتدريب وتحديد مستوياته وفقا للحاجات، والتركيز على التدريب التربوي إلى جانب التدريب الأكاديمي بهدف إعداد مربين لا مجرد اختصاصين في نقل الكفايات المقررة في المناهج فقط.

د. وضع أسس واضحة للكفاءات الضرورية التي يجب ان تتوفر لدى الهيئات المناط بها التأهيل والتدريب.

هـ. إصلاح الإدارة التربوية عن طريق البت بقانون الهيكلية الجديدة لوزارة التربية منعا للازدواجية الحاصلة بين مختلف مؤسسات وزارة التربية.

هناك أيضا جملة من القوانين والتشريعات قد توحي للوهلة الأولى بأنه لا علاقة لها بالإعداد والتدريب، ولكننا نجد أن من الأهمية بمكان إقرارها لان ذلك

يساعد حتما في تسهيل مهمة الإعداد والتدريب، ويعيد الثقة بمهنة التعليم، ويرفع مستواها. وهذه الامور هي من العوامل الأساسية لاجتذاب النخبة من الدارسين للالتحاق بهذه المهنة التي اعتبرناها المهنة الأساس والعامل الأكثر تأثيرا في ميدان التنمية الوطنية الشاملة، وهي:

أ. إصدار قانون الملاك الموحّد للمعلمين الذي يرفع رواتب المعلمين في المرحلة الأساسية إلى مستوى رواتب أساتذة التعليم الثانوي، وخاصة بعد صدور القانون الذي يؤكد على عدم قبول المعلمين في التعليم الأساسي إلا من حملة الإجازات التعليمية.

ب. إقرار قانون التفرغ للمعلمين لكي تتاح لهم فرصة التفرغ الكلي لمهامهم المهنية.

ج. إصدار القوانين التي من شأنها رفع المستوى الاجتماعي والاقتصادي للمعلمين لجلب الكفاءات لهذا القطاع، وذلك باعتماد سلم جديد للرواتب يتناسب مع قانون الملاك الموحّد وقانون التفرغ للمعلمين.

د. إقرار القوانين المنظّمة لصندوق المعلم وبيت المعلم.

هـ. تحسين التقديمات الاجتماعية والصحية التي تقدّمها تعاونية موظفي الدولة.

و. تمهين التعليم واستصدار القوانين لإنشاء تنظيم نقابي له يضبط شؤون مهنة التعليم، وتكون لهذه النقابة صلاحيات نقابات المهن الحرة نفسها (نقابات المهندسين والمحامين...) لجهة السماح بمزاولة المهنة أو محاسبة المعلمين على المخالفات التي تضر بأخلاقيات المهنة .

ز. تشريع إشراك ممثلي المعلمين في القرار التربوي ومشاركتهم خصوصا في مختلف لجان مناهج الإعداد وبرامجه.

ح. وضع نظام للحوافز المعنوية والمادية الضرورية لتشجيع الالتحاق بالدورات التدريبية.

يبقى أن نقول إن على المجتمع الأهلي واجبا لجهة المعلمين نستطيع تلخيصه بالآتي:

- اعتبار التعليم نوعا من الخدمة العامة إلى جانب كونه مهمة يجب أن تعطى الاحترام اللائق وعدم اعتباره مهنة من ليست له مهنة، وأن يعاد لأصحابها الموقع الاجتماعي المقبول لما في ذلك من أهمية في ضمان تحقيق غايات التعليم وأهدافه.

- الاعتراف بمنظمات المعلمين كقوى يمكنها أن تساهم في تقدم التعليم وتنظيمه، ودعم هذه المنظمات أمام المسؤولين لأهمية المطالب التي يرفعونها بما تعود بالخير على التربية والتعليم وبالتالي على مستقبل أبنائهم.

- تعاون المجتمع الأهلي من بلديات وفعاليات ومؤسسات أهلية وثقافية واجتماعية، مع مدارس المحيط، لرعاية هذه المدارس وتوفير وتسهيل كل أسباب التطور والرقي بها.

## المراجـع


سكاف، اسعد (١٩٩٨). كلية التربية - **الجامعة اللبنانية وتجربتها في إعداد المعلمين**، دراسة.

المركز التربوي للبحوث والإنماء (١٩٩٥). **الهيكلية الجديدة للتعليم في لبنان تشرين الثاني ١٩٩٥**.

المركز التربوي للبحوث والإنماء (١٩٩٩ - ٢٠٠٠). **النشرة الاحصائية للعام الدراسي ١٩٩٩- ٢٠٠٠**.

وزارة التربية والتعليم العالي أ (٢٠٠٠- ٢٠٠١)، **التقرير السنوي لمديرية التعليم الثانوي للعام الدراسي ٢٠٠٠- ٢٠٠١**.

وزارة التربية والتعليم العالي ب (٢٠٠٠ - ٢٠٠١). **التقرير السنوي لمديرية التعليم الابتدائي للعام الدراسي ٢٠٠٠- ٢٠٠١**.