

الحاجة إلى التكامل بين المؤسسات التربوية لتحقيق تطوير الكفاءات التعليمية في المملكة العربية السعودية

عبدالعزیز حمد البائع

أستاذ مشارك، قسم المناهج وطرق التدريس، كلية التربية، جامعة الملك سعود، الرياض، المملكة
العربية السعودية

ملخص البحث . بدأت الدراسة بتعريف المفهوم الحديث لتطوير الكفاءات التعليمية، وقدر الباحث كمية تطوير الكفاءات التعليمية التي نحتاجها مقارنة بنموذج دوايت ألن Dwight Allen لتمايز المعلمين الوظيفي differentiated teaching staff في مراحل التعليم العام . ثم عالج عددًا من معيقات تطوير الكفاءات التعليمية وهي : (١) حاجة المدارس إلى مزيد من الموارد البشرية والمادية لتخفيف أعباء المدرسين والإداريين وإنجاح عمليات التعليم والتعلم ؛ (٢) حاجة الكليات المتوسطة التي أصبحت أربع سنوات إلى مزيد من أعضاء هيئة التدريس ؛ (٣) الحاجة إلى تسهيل قبول المدرسين والإداريين والموجهين في برامج البكالوريوس والمجستير في كليات التربية التابعة للجامعات . كما اقترح تعديل برامج الماجستير لكي تتمكن هذه الكليات من رفع مستويات الكفاءات التعليمية . وللتغلب على هذه العوائق اقترح الباحث ضم جميع المؤسسات التعليمية في وزارة واحدة، وإيجاد جمعيات لشاغلي الوظائف التعليمية، والبحث عن تنوع مصادر تمويل التعليم .

مقدمة

لقد اهتمت الدول العربية من خلال المنظمات والمؤتمرات التربوية بدراسة أساليب تطوير العملية التعليمية بجميع جوانبها، وخاصة تطوير الكفاءات التعليمية؛ فقد أكدت المنظمة العربية للتربية والثقافة والعلوم على «أن ما تتطلبه استراتيجية تطوير التربية العربية من تجويد نواحي الكيف في التعليم وتجديدها، واستيعاب الاتجاهات الحديثة فيها إنما يتحقق بكفايات المعلمين وقدراتهم على النهوض بمهامهم في هذا التطوير، ومساهماتهم في تحقيقه،

وبالتالي بتطوير برامج وأساليب إعدادهم وتدريبهم، وجعل مؤسسات هذا الإعداد مراكز إشعاع ومنطلقات للتجديد» [١، ص ٢٨٣].

سياسة التعليم في المملكة العربية السعودية تؤكد على رعاية المعلم وتشجيعه مادياً ومعنوياً ومهنياً حيث تنص المادة ١٦٩ من سياسة التعليم في المملكة على أن «يوضع للمعلمين ملاك خاص (كادر) يرفع من شأنهم ويشجع على الاضطلاع بهذه المهمة التربوية في أداء رسالة التعليم بأمانة وإخلاص ويضمن استمرارهم في سلك التعليم» [٢، ص ٣٢]. ونقرأ في المادة ١٧٠ أن «تدريب المعلمين عملية مستمرة. . . وتوضع لغير المؤهلين مسلكاً خطة لتدريبهم كما توضع خطة للمؤهلين لرفع مستوياتهم وتجديد معلوماتهم وخبراتهم» [٢، ص ٣٢]. وتأتي المادة ١٧١ مؤكدة للفعل الاجتماعي المطلوب حيث تنص على أن «يفسح المجال أمام المعلم لمتابعة الدراسة التي تؤهله لمراتب أرقى في مجال تخصصه. وتضع الجهات التعليمية الأنظمة المحققة لهذا الغرض» [٢، ص ٣٢].

وتنفيذاً لسياسة التعليم أنشأت وزارة المعارف والرئاسة العامة لتعليم البنات المعاهد والمراكز والكليات لإعداد المعلمين وتدريبهم. أما وزارة التعليم العالي فإنها لم تبادر في البداية إلى إعداد المعلم وتدريبه، فلم يكن من بين كليات جامعاتها كليات تربوية، ثم بدأت تشارك في هذا المجال الحيوي بعد أن ضمت كليتي التربية التابعة لوزارة المعارف بالرياض ومكة إلى جامعة الملك سعود وجامعة الملك عبدالعزيز على التوالي [٣، ص ١٣٨]. وعلى أية حال، فإن جميع هذه المؤسسات التعليمية تقوم بأعمالها تحقيقاً للأهداف المرسومة. ولتعدد المؤسسات المسؤولة عن إعداد المعلم وتدريبه أثناء الخدمة فإننا بحاجة إلى مزيد من تنسيق الجهود لإتاحة فرص أكثر من التعلم المستمر لمن هم على رأس العمل.

مشكلة الدراسة

ستتناول هذه الدراسة البحث عن الأسباب التي تعيق تطوير الكفاءات التعليمية في مراحل التعليم العام عن مواصلة الدراسة أثناء الخدمة. ولتعدد أنواع الأسباب فإن هذه الدراسة ستقتصر على أهم العوامل التي قد يساعد التعرف عليها في تحقيق مزيد من التنسيق

بين المؤسسات التربوية لتطوير الكفاءات التعليمية وهي: (١) المفهوم الحديث لتطوير الكفاءات التعليمية في مراحل التعليم العام؛ (٢) تحديد حجم الحاجة إلى تطوير الكفاءات التعليمية السعودية؛ (٣) أثر جو العمل في المدارس في الحد من فرص التطوير وتكافؤها؛ (٤) برنامج البكالوريوس المستحدث في الكليات المتوسطة؛ (٥) كليات التربية التابعة للجامعات السعودية؛ (٦) اقتراحات للتنسيق بين المؤسسات التعليمية.

المفهوم الحديث لتطوير الكفاءات التعليمية

لقد بدأت فكرة تطوير الكفاءات التعليمية من بداية هذا القرن في أوروبا والولايات المتحدة الأمريكية. ونتيجة للتطور العلمي والتقني والاجتماعي أصبح تطوير المعلمين والإداريين ضرورة في هذا العصر. وفي عام ١٩٦٦م قدم دوايت ألن Dwight Allen مفهوماً جديداً لتطوير الكفاءات التعليمية هو «تمايز المعلمين الوظيفي» differentiated teaching staff كموضوع قومي لتطوير التعليم في الولايات المتحدة الأمريكية. وعبرة «تمايز المعلمين الوظيفي» تعني أن يوجد في المدرسة الواحدة معلمون من ذوي المؤهلات المختلفة المستويات العلمية. ويرى ألن أهمية المعايير التالية لتحقيق تمايز المعلمين الوظيفي: (١) أن يوجد في الأقل ثلاثة مستويات لشاغلي الوظائف التعليمية؛ (٢) أن يكون لكل من هذه الفئات سلم رواتب بحيث يبلغ ما يتقاضاه من هو في الحد الأعلى للفئة العليا ضعف ما يتقاضاه من هو في الحد الأعلى للفئة الدنيا؛ (٣) أن يكون لكل من هؤلاء الأفراد مسؤوليات تعليمية حقيقية مباشرة [٤، ص ٢٣٨]. ويوضح جدول رقم ١ نموذجاً لهذا التصور يحدد الوظائف ونوع التعاقد عليها ومراتبها [٤، ص ٢٣٩].

جدول رقم ١. نموذج اقترحه دوايت ألن في عام ١٩٦٦م في الولايات المتحدة الأمريكية.

نوع التعاقد	نسبة الموظفين مسمى الوظيفة ونوع التعاقد	الدرجة العلمية
وظائف	منهج مشارك curriculum associate تعاقد لمدة ١٢ شهراً	دكتوراه أوما
متعاقد	١٤٠٠٠ - ١٨٠٠٠ دولار ٧٥٪ ٤ مراتب	بعادلها

تابع جدول رقم ١ . نموذج اقترحه دوايت أُلن في عام ١٩٦٦م في الولايات المتحدة الأمريكية :

نوع التعاقد	نسبة الموظفين مسمى الوظيفة ونوع التعاقد	الدرجة العلمية
عليها	مدرس متميز senior teacher تعاقد لمدة ١٢ شهراً ١٢٠٠٠ - ١٤٠٠٠ دولار ٤ مراتب	ماجستير
موظفون	مدرس staff teacher تعاقد لمدة ١٠ أشهر ٨٠٠٠ - ١٠٠٠٠ دولار ٥ مراتب	برنامج السنة الخامسة
تحت	مدرس مشارك associate teacher تعاقد لمدة ١٠ أشهر ٦٠٠٠ - ٨٠٠٠ دولار ١٠ مراتب	بكالوريوس
التجريب		
شخص مساعد paraprofessiona personnel		موظف غير مجاز

وكمثال على ما وصل إليه التمايز الوظيفي في الولايات المتحدة الأمريكية نورد الجدول رقم ٢ والذي يلخص توزيع المعلمين والإداريين في ولاية إلينوى بالولايات المتحدة الأمريكية حسب المؤهلات العلمية [٥، ص ص ١-٢٦].

جدول رقم ٢ . نسب ذوي المؤهلات العليا في المناطق التعليمية في ولاية إلينوى ١٩٨٢م.

مناطق المراحل التعليمية	عدد المناطق	نسب المعلمين	نسب المؤهلات العليا من الإداريين
جميع مناطق التعليم الابتدائية	٤٣٧	٣٠	٩٧
جميع مناطق التعليم الثانوية	١٢٥	٦٦	٩٧
جميع مناطق التعليم الموحدة	٤٤٨	٣٦	٩٦
جميع مناطق تعليم الولاية	١٠١٠	٣٩	٩٦

ويتضح من جدول رقم ٢ أن التمايز الوظيفي أصبح يتحقق في مدارس الولايات المتحدة الأمريكية . والدافع إلى هذا التمايز هو أن معظم إدارات التعليم في الولايات المتحدة تلزم جميع المدرسين بالدراسة في الجامعات أو ما يعادلها من دورات معدة خصيصاً لتطوير قدراتهم . وتتراوح متطلبات إدارات التعليم من ثلاث ساعات إلى خمس عشرة ساعة يحصل عليها المدرس أثناء العمل في كل ثلاث سنوات لكي يستمر في التدريس . ويدل هذا الاتجاه على أن تمايز المعلمين الوظيفي أمر بالغ الأهمية في الولايات المتحدة الأمريكية .

يتعاقد المدرس في الدول الرأسمالية مع المدرسة أو المنطقة التعليمية حسب ما لديه من مؤهل علمي ، ويحافظ على وظيفته إذا أثبت جدارته وواصل تعليمه . أما في المملكة، فيتوظف الشخص في المؤسسة التعليمية عندما ينهي دراسته في معهد أو كلية ويستمر في وظيفته إلى أن يتقاعد أو يستقيل منها وتحفظ له سياسة التعليم حقه في مواصلة تعليمه أثناء الخدمة إذا رغب في ذلك . ولكي نتمكن من تحقيق تمايز المعلمين الوظيفي في مدارسنا يجب علينا تكثيف الجهود في تطوير الكفاءات التعليمية .

تحديد حجم الحاجة إلى تطوير الكفاءات التعليمية السعودية

بعد الحرب العالمية الثانية ارتفع دخل المملكة من عائدات الزيت وبدأ التوسع والتطور في جميع المجالات ومن بينها مجال التعليم . ونظراً للسرعة التي بنيت بها المدارس الابتدائية في المدن والقرى اضطرت الأجهزة التعليمية إلى إيجاد ما سمي بمعلمي الحاجة الذين كانوا يعدون في معاهد خلال ثلاث سنوات بعد المرحلة الابتدائية، ومن ثم أنشئت المدارس المتوسطة والثانوية فرفع مستوى إعداد معلمي المرحلة الابتدائية ليصبح لمدة ثلاث سنوات بعد المرحلة المتوسطة، ثم أنشئت الكليات المتوسطة لإعداد معلمي المرحلة الابتدائية [٦، ص ١٣-٣٨]. وفي الوقت الحاضر يشكل المعلمون ذوو المؤهلات دون الجامعية نسبة كبيرة من معلمي المرحلة الابتدائية . أما معلمو المرحلتين المتوسطة والثانوية، فهم من الحاصلين على درجة البكالوريوس . ويوضح جدول رقم ٣ توزيع شاغلي الوظائف التعليمية (مدرسون، وإداريون، وموجهون) حسب مؤهلاتهم العلمية [٧، ص ١٦ - ١٧ ؛ ٨].

جدول رقم ٣. توزيع شاغلي وشاغلات الوظائف التعليمية في مدارسنا حسب المؤهلات العلمية .

المجموع	دون البكالوريوس	ليسانس أو بكالوريوس	دبلوم أو ماجستير فما فوق	
٧٧١٢٣	٤٧٧٤٤	٢٧٣٢٤	٢٠٥٥	وزارة المعارف
%١٠٠,٠٠	%٦٢	%٣٥	%٣	
٥٦٦٢٥	٣٢١٦٤	٢٣٨٥٦	٦٠٥	الرئاسة العامة
%١٠٠,٠٠	%٥٧	%٤٢	%١	
١٣٣٧٤٨	٧٩٩٠٨	٥٥١٨٠	٢٦٦٠	المجموع النسبة
%١٠٠,٠٠	%٥٨	%٤٠	%٢	

نقرأ في الجدول رقم ٣ أن نسبة شاغلي الوظائف التعليمية (مدرس، إداري، موجه) ممن مؤهلاتهم دون درجة البكالوريوس بلغت %٥٨، بينما بلغت نسبة الحاصلين على درجة البكالوريوس %٤٠. أما نسبة من هم فوق مستوى البكالوريوس، فبلغت %٢. ولتحديد حجم الحاجة إلى تطوير كفاءات شاغلي الوظائف التعليمية في المملكة فإنه من الضروري أن نستخدم مرجعاً للمقارنة، وسوف أستخدم نموذج دوايت ألن لتمايز المعلمين الوظيفي كمرجع لدراسة حجم حاجتنا إلى تطوير كفاءاتنا التعليمية (انظر جدول رقم ٤).

جدول رقم ٤. مقارنة نسب توزيع شاغلي الوظائف التعليمية في المملكة العربية السعودية حسب المؤهل العلمي مع نموذج دوايت ألن لتمايز المعلمين الوظيفي.

دون درجة البكالوريوس	برنامج السنة الخامسة ودرجة البكالوريوس	دكتوراه و/ أو ماجستير	
%٥٨	%٤٠	%٢	معلمو المملكة العربية السعودية
%٠	%٢٥	%٧٥	نموذج دوايت ألن

من جدول رقم ٤ يتضح أن نسبة من هم دون البكالوريوس في تعليمنا تبلغ ٥٨٪. بينما هي صفر في النموذج الذي اقترحه دوايت ألن . وتبلغ نسبة الحاصلين على البكالوريوس و/أو من درس سنة خامسة ٤٠٪ في تعليمنا بينما هي ٢٥٪ في النموذج . أما نسبة ذوي المؤهلات العليا في تعليمنا فهي فقط ٢٪ بينما هي في النموذج ٧٥٪. ونستخلص من هذه المقارنة أننا نحتاج إلى رفع مستوى ٥٨٪ من ذوي المؤهلات دون البكالوريوس إلى مستوى الدرجات العليا (الماجستير أو الدكتوراه)، ورفع مستوى ١٥٪ من حاملي درجة البكالوريوس لدينا إلى مستوى الدرجات العليا .

عاجتُ في الفقرات السابقة المفهوم الحديث لتطوير الكفاءات التعليمية وحددتُ بشكل عام حجم التطوير الذي تحتاجه هذه الكفاءات التعليمية، ولكن ماذا نعرف عن هذه الفئات التي نريد تطوير قدراتها؟ تشير الدراسات السابقة إلى أن معظم الكفاءات التعليمية في المملكة ترغب في مهنة التدريس كما أنها ترغب كثيراً في مواصلة الدراسة أثناء الخدمة [٩، ص ص ٦٧-٧٢].

أثر جو العمل في المدارس على فرص التطوير وتكافؤها

يتكون جو العمل في المدرسة من جميع ما تحتويه المدرسة من أفراد وأشياء وأعمال وعلاقات شخصية أو رسمية، وكل من هذه المكونات يتأثر ويؤثر في المكونات الأخرى. ويتأثر تطوير الكفاءات التعليمية بجميع مكونات جو العمل . وسوف أقصر في هذا الجزء من الدراسة على ذكر بعض العوامل المؤثرة على إتاحة فرص التطوير.

يشكل اكتمال الأجهزة الإدارية والتعليمية بشقيها المادي البشري في المدارس عاملاً مساعداً في تحقيق فرص النمو لهذه الفئات التعليمية . ومن المسلم به أن تحقيق أكبر قسط من اكتمال هذه الأجهزة الإدارية والتعليمية يخفف أعباء العمل ويجعل سيره منتظماً مما يبعث على النشاط وحسن التعامل وجودة الإنتاج .

الجهاز الإداري في المدارس

يتكون الجهاز الإداري في مدارسنا من مدير و/أو وكيل . ويحتاج الجهاز الإداري إضافة إلى المدير والوكيل إلى مرشد طلابي، موجه اجتماعي، ناسخ آلة؛ ولكل من هؤلاء

الأفراد دور مهم في إصلاح سير العمل في المدرسة . ولقد ورد في إحصائيات وزارة المعارف أن معدل نسبة المديرين والوكلاء لكل مدرسة هو ١,١ [١٠، ص ٥]. وهذا يعني أن دور الإدارة المدرسية سيقصر على متابعة الحضور والغياب وتوزيع الحصص الدراسية وتعبئة النماذج الإدارية . . . إلخ ، وهي أعمال روتينية ؛ أما الأعمال الفنية اللازمة لتطوير أساليب التدريس وتطوير البرامج والأنشطة التعليمية [١١، ص ٢٠٥ - ٢١١ ؛ ١٢، ص ٤٣٨]، فإن نصيبها سيكون قليلاً . بل إن الأعمال الروتينية وحدها كثير، على نسبة الجهاز الإداري (المديرون والوكلاء) في مدارسنا .

الجهاز التعليمي

يتكون الجهاز التعليمي في المدرسة من المدير والوكيل والمدرسين . وبالإضافة إلى المدير والوكيل والمدرسين يحتاج الجهاز التعليمي إلى فنيين وأمناء مكتبة ليتمكن هذا الجهاز من إيجاد أنشطة تعليمية مفيدة وتنفيذها .

النصاب التدريسي

يبلغ نصاب المدرس ٢٤ حصة أسبوعية كما يقوم المدرس بالإضافة إلى نصابه بأعمال إدارية نتيجة لعدم توافر جهاز إداري متكامل . وتشير معظم الدراسات إلى ثقل عبء المدرس كما توصي بتخفيفه [١٣، ص ٥٤٧-٥٤٨ ؛ ١٢، ص ٤٣٨ ؛ ١٤، ص ٤٠]. لأن ثقل عبء المدرسين والمديرين يؤثر على أدائهم لعملهم كما يجد من توجههم إلى الدراسة في كليات التربية بعد الدوام الرسمي .

اكتظاظ الفصول بالطلاب

من المعروف أن اكتظاظ الفصول بالطلاب في مراحل التعليم العام يحول مهنة التدريس إلى عمليات شكلية ؛ حيث يصعب القيام بالتدريس بشكل مرض إذا تجاوز عدد الطلاب ٢٠ إلى ٣٠ طالباً في الفصل . ولقد كان من توصيات الدراسات العلمية أن يخفف عدد الطلاب في الفصل الواحد إلى حوالي ٢٥ طالباً ليتمكن المدرس من القيام بأداء عمليات التعليم بشكل مفيد [١٣، ص ٥٤٨].

المواد التعليمية

تحتاج المدرسة إلى وسائل تعليمية وأجهزة عرض وأجهزة تصوير وحاسبات وورش عمل ليتمكن الجهاز الإداري والجهاز التعليمي من القيام بمهامها تحقيقاً لرسالة التعليم [١٢، ص ٤٣٨]، كما يساعدهم على توفير الوقت والجهد.

برنامج البكالوريوس المستحدث في الكليات المتوسطة

تنفيذاً لسياسة التعليم التي تنص على ضرورة مواصلة إعداد المدرس أثناء الخدمة فقد عملت وزارة المعارف والرئاسة العامة لتعليم البنات على رفع مستويات المعلمين إلى درجة الكليات المتوسطة. واستمراراً لمسيرة تطوير الكفاءات التعليمية في المرحلة الابتدائية أصدر معالي وزير المعارف قراراً بالبدء في تنفيذ برنامج البكالوريوس في التعليم الابتدائي للمعلمين في الكليات المتوسطة التابعة لوزارة المعارف اعتباراً من ١٤٠٩هـ. ولقد لفت نظري فقرة من التقرير الذي رفعه معالي الوزير للجنة العليا لسياسة التعليم هذا نصها [١٥، ص ٢١٨]: «ونظراً للأعداد الضخمة الذين يشملهم هذا الترتيب حيث يبلغ العدد الكلي قرابة ثلاثين ألف مدرس على رأس العمل حالياً — إضافة إلى الأعداد التي سيتم تخرجها من الكليات المتوسطة في الأعوام العشرة القادمة والتي يقدر أن تتراوح بين خمسة وعشرين وثلاثين ألفاً، فإن كليات التربية لن تكون قادرة على استيعابهم في أقل من عشرين عاماً.»

إن الدول المتقدمة، كما يوضحها المثال السابق عن ولاية إلينوى، تسير نحو مفهوم تمايز المعلمين الوظيفي كما عرضه دوايت ألن Dwight Allen ليشكل حاملوا درجة البكالوريوس ومن أنهى برنامج السنة الخامسة ٢٥٪ من هيئة التعليم في مدارس التعليم العام، بينما يشكل حملة درجة الماجستير والدكتوراه ٧٥٪، ونحن نخطط للارتقاء بمستوى معلمينا إلى درجة البكالوريوس في فترة لا تقل عن عشرين عاماً. وبهنا في هذا المقام أمران هما ألا نعتبر درجة البكالوريوس نهاية المطاف في تطوير الكفاءات التعليمية، وأن نحاول الاستعجال في تطوير كفاءاتنا التعليمية مع المحافظة على نوعية الإعداد والتدريب.

ويشكل تحويل الكليات المتوسطة إلى كليات أربع سنوات خطوة إيجابية في سبيل تطوير الكفاءات التعليمية. ولكي تتمكن هذه الكليات من تحقيق مسؤولياتها — وهي مسؤوليات جسام — فإنها بحاجة إلى مزيد من الكفاءات المتخصصة، لتصبح قادرة على تحمل مسؤولياتها وليحقق المعلم ارتقاء في القدرة والأداء وليس فقط في مسمى المؤهل العلمي. يوضح جدول رقم ٥ توزيع مجموع هيئة التدريس في كليات وزارة المعارف حسب مؤهلاتهم كما يوضح معدل ما تحتويه كل كلية من المجموع ومن السعوديين [١٦].

جدول رقم ٥. مجموع هيئة التدريس في كليات وزارة المعارف حسب مؤهلاتهم العلمية ومعدل ما تحتويه كل كلية من المجموع ومن السعوديين.

المؤهلات العلمية لهيئة التدريس					
المجموع الكلي	دون البكالوريوس	بكالوريوس أو دبلوم عالٍ	ماجستير	دكتوراه	
١٢٢٩	٣٤	٢٨٨	٢٩٥	٦١٢	المجموع الكلي في ١٨ كلية
٦٨,٢٨	١,٨٩	١٦,٠٠	١٦,٣٩	٣٤,٠٠	معدل عدد الهيئة في الكلية الواحدة
٤١٤	٠	١٥٣	١٩٣	٦٨	مجموع السعوديين في ١٨ كلية
٢٣	٠,٠٠	٨,٥٠	١٠,٧٢	٣,٧٨	معدل السعوديين في الكلية الواحدة

نقرأ في جدول رقم ٥ أن مجموع هيئة التدريس في الكليات الثماني عشرة التابعة لوزارة المعارف بلغ ١٢٢٩ شخصاً، وأن عدد السعوديين منهم بلغ ٤١٤ شخصاً. أما عدد الحاصلين على الدكتوراه من هيئة التدريس في كل الكليات فقد بلغ ٦١٢ شخصاً، ومعدل

نصيب كل كلية ٣٤ دكتوراً. وبلغ عدد الدكاترة السعوديين في جميع الكليات ٦٨ شخصاً، ومعدل عددهم في الكلية الواحدة أقل من ٤ دكاترة. وإذا نظرنا إلى عدد حملة درجة الماجستير في جميع الكليات نجدها ٢٩٥ شخصاً والسعوديون منهم ١٩٣ شخصاً. أما معدل الكلية الواحدة من حملة درجة الماجستير السعوديين فهو أقل من ١١ شخصاً. ومعدل الحاملين لدرجة البكالوريوس السعوديين في الكلية الواحدة أقل من ٩ أشخاص. ونستنتج من هذا الجدول أن هذه الكليات بحاجة ماسة إلى مزيد من الحاصلين على الدكتوراه لتجويد المستوى العلمي لإعداد المعلمين وتدريبهم.

كليات التربية التابعة للجامعات السعودية

تعيش كليات التربية ضمن جامعات المملكة وتسير في برامج البكالوريوس والدراسات العليا حسب لوائح أعدت لجميع الكليات. وأعتقد أن طبيعة كليات التربية وأهدافها وحجم المسؤوليات الملقاة عليها تختلف كثيراً عن بقية كليات الجامعة. وبشكل اتساق لوائح كليات التربية مع لوائح بقية الكليات الجامعية عقبه تحول دون قيام هذه الكليات بمسؤولياتها نحو تطوير الكفاءات التعليمية.

مستوى البكالوريوس

أنشئت كليات التربية التابعة للجامعات السعودية قبل عشرين إلى ثلاثين عاماً، وكان التعليم العام في تلك الفترة قد أسس معاهد إعداد معلمي المرحلة الابتدائية ولكنه كان بحاجة ماسة إلى معلمي المرحلة المتوسطة والثانوية التي ازدادت سرعة إنشائها في تلك الفترة. ولم تتطور برامج هذه الكليات في سبيل تلبية الحاجات الاجتماعية الجديدة إلا قليلاً، مثلاً في كلة التربية بجامعة الملك سعود أضيف في الآونة الأخيرة برنامج التعليم الخاص [١٧، ص ١١]. ولا تزال جميع هذه الكليات مقصرة كثيراً في مجال التعليم الابتدائي والفني والتقني والتجاري والزراعي، حيث إنها لا تعد معلمين لهذه المراحل والميادين الحيوية الأساسية للتنمية. وبقيت أهداف هذه الكليات تحاكي مرحلة تنمية سابقة.

ويجسد عدم قيام هذه الكليات بدور فعال في تطوير كفاءات شاغلي الوظائف التعليمية ازدياد المعدل التراكمي المطلوب كشرط لقبول الدارسين في برنامج البكالوريوس.

وعلى سبيل المثال نجد أن لائحة كلية التربية بجامعة الملك سعود تنص على «أن تكون نسبة نجاح الطالب — في الأقل — ٧٥٪ من المجموع الكلي للدرجات في القسم الأدبي أو ٦٥٪ — في الأقل — من المجموع الكلي من الدرجات في القسم العلمي ، أو أن يكون من العشرة الأوائل من حاملي شهادة الدراسة في معاهد المعلمين الثانوية» [١٧ ، ص ١٤]. إن هذا الشرط المطلوب للقبول يطرد كثيراً ممن لديهم الرغبة في الدراسة أثناء الخدمة .

وفي الآونة الأخيرة ازداد الطلب على كليات الجامعات وخاصة كليات التربية فرفعت نسبة النجاح للمتقدمين للقبول في كليات التربية . فمثلاً نجد أن شرط القبول في كلية التربية بجامعة الملك سعود أصبح في العام الجامعي ١٤١٢هـ / ١٤١٣ كالآتي :
- لا تقل نسبة القبول للطلاب والطالبات في الثانوية العامة عن ٨٥٪ للقسم الأدبي و ٨٠٪ للقسم العلمي ، وبالنسبة للثانوية المطورة والشاملة ٤ للقسم الأدبي و ٥ ، ٣ للقسم العلمي ، وبالنسبة للمعاهد ٨٥٪ [١٨].

وتجدر الإشارة إلى أن هذا التشدد من كليات التربية الجامعية في شروط القبول هو نتيجة عدد من العوامل منها : (١) الفلسفة الأكاديمية التقليدية التي توجه خطط الجامعات إلى العلم من أجل العلم وتغفل القسط الأكبر من احتياجات التنمية ؛ (٢) ازدياد عدد خريجي المرحلة الثانوية وتوجههم إلى الأقسام ذات الطابع التطبيقي الذي يعد الفرد لمهنة توجد لها وظائف متوافرة في المجتمع السعودي ؛ (٣) قلة عدد الجامعات في المملكة ؛ (٤) عدم توافر معاهد و/أو كليات مهنية وفنية وتقنية كافية لاستقبال هذه الأفواج من خريجي المرحلة الثانوية . وما دامت المشكلة كذلك فإن المخرج الوحيد للجامعات هو رفع نسب المعدل التراكمي المطلوب كشرط للقبول في الجامعة ، أي أن التعليم الجامعي يصبح للنخبة المتميزة علمياً ، كما تضاف الشروط الأخرى التي من شأنها تخفيف الضغط عن الجامعات .

مستوى الماجستير

وكذلك إذا نظرنا إلى مدى فاعلية شروط القبول في الدراسات العليا نجد أنها تفتح المجال لمن هو متميز أو حاصل على تقدير جيد جداً في درجة البكالوريوس ، على أن يكون

متفرغاً للدراسة إلى غير ذلك من الشروط المعيقة . وكمثال على هذا نقرأ في لائحة الدراسات العليا لجامعة الملك سعود مايلي [١٩، ص ١، ٣]:

المادة الأولى: يشترط أن يكون المتقدم لدراسة الماجستير من الحاصلين على درجة البكالوريوس من جامعة الملك سعود أو ما يعادلها بتقدير «جيد جداً» في الأقل.

المادة الثانية: يجوز بناء على موافقة مجلس القسم قبول الطالب الحاصل على تقدير «جيد» على ألا يقل معدله عن «جيد جداً» في مقررات التخصص لمرحلة البكالوريوس.

المادة التاسعة: يشترط التفرغ للدراسات العليا، ويجوز عدم التفرغ على أن يحضر الطالب موافقة الجهة التي يعمل بها.

المادة الثالثة عشرة: على الطالب أن يسجل في كل فصل دراسي.

ويبدو أن مثل هذه الشروط مناسبة للكليات الأكاديمية لأن المجتمع لا يحتاج إلى أعداد كبيرة من علماء الفيزياء أو علماء الأدب أو علماء الجغرافيا، ولكن أبناء هذا المجتمع وبناته يدرسون في مدارس يحتاج مدرسوهم ومديروهم إلى تطوير كفاءتهم ليواكبوا هذا العصر التقني ويرتقوا بعمليات التعليم والتعلم إلى ما تطمح إليه الخطط التنموية.

إن مدرسي المرحلة المتوسطة والثانوية هم خريجو كليات الجامعات السعودية، وقد كانت معدلاتهم التراكمية خلال الأعوام السابقة متدنية، لأن كليات التربية كانت تقبل من لم يقبل في الكليات الأخرى. ولقد تراوحت معدلات معظمهم لدرجة البكالوريوس من مقبول إلى جيد [٢٠، ص ٩٢؛ ٣، ص ١٣٨-١٤٠]. وتسببت هذه المعدلات في قلة قبول التربويين في برامج الدراسات العليا في حين أن هناك قاعدة عريضة للقطاعات التعليمية في المجتمع [٢١، ص ٢٤٩].

وتشكل برامج الدراسات العليا في الجامعات السعودية عائقاً أمام المعلمين والإداريين في كثرة المتطلبات وكثرة الخطوات الإدارية التي يمر من خلالها الطالب. بعض طلابنا في برامج الدراسات العليا في كليات التربية يمكنون أكثر من خمس أو ست سنوات في برنامج الماجستير بينما هي تحتاج إلى أقل من سنتين في الدول المتقدمة [٢١، ص ٢٥٠].

من القواعد المعروفة في دراسة الماجستير في كليات التربية في الدول العربية التأكيد على كتابة رسالة الماجستير. وهذه الظاهرة إحدى نتائج تأكيد الدراسات العليا على التميز العلمي، وهي ضمناً توحى بأن هذا الطالب سيواصل دراسته إلى أرقى مستوى من مستويات العلم ويصبح باحثاً ومنتجاً لأفكار جديدة. وكتابة رسائل الماجستير تناسب من هم في حقول علمية أو أدبية، لأن كتابة رسالة الماجستير هي تدريب على كتابة رسالة الدكتوراه، ولأن عدد المقبلين على الدراسات العليا في العلوم والآداب قليل ويستطيع أساتذة هذه الكليات الإشراف على رسائلهم.

وتناسب برامج الدراسات العليا في الوقت الحاضر للآداب وللعلوم، حيث إن حاجة المجتمع إلى حاملي الدرجات العليا في هذه التخصصات قليلة جداً إذا ما قورنت بحاجته إلى تطوير الكفاءات التعليمية. ولذا فإن برامج الماجستير في كليات التربية يجب أن يكون لها طابع يختلف عن ما هو موجود في الكليات الأخرى بحيث تصبح قادرة على استقبال أعداد كبيرة من المدرسين والإداريين والموجهين.

مقترحات للتنسيق بين المؤسسات التعليمية

أولاً: وزارة تعليم واحدة

كثير من الدراسات والندوات توصي بتنسيق الجهود بين المؤسسات التعليمية وبينها وبين المؤسسات الاجتماعية الأخرى. أعتقد أن تعدد المؤسسات التعليمية يجعل التنسيق فيما بينها عملية صعبة؛ أما التنسيق فيما بينها من جهة والمؤسسات الاجتماعية المستفيدة من جهة أخرى لتحقيق خطط التنمية فهو أمر بالغ الصعوبة. ولذا أقترح ضم جميع المؤسسات التعليمية في وزارة واحدة «وزارة التعليم» لتتمكن هذه المؤسسة من توحيد أهدافها وتجديدها

حسب مقتضيات التنمية ولكي تترجم هذه الأهداف إلى وسائل وطرق ممكنة التنفيذ. كما أن وجود الوزارة الواحدة يسهل حركة منسوبيها بين القطاعات المختلفة للوزارة.

ثانياً: التعليم قبل الجامعي

١- أقترح تحسين جو العمل في جميع المدارس والمعاهد قبل الجامعة: (١) أجهزة إدارية متكاملة؛ (٢) أجهزة تدريسية متكاملة، (٣) مواد تعليمية، (٤) وسائل وأجهزة تعليمية. ب- أقترح إيجاد جمعيات لشاغلي الوظائف التعليمية. يوجد في الدول المتقدمة جمعيات لمعلمي المواد الدراسية وجمعيات للإداريين وجمعيات للموجهين. والهدف من هذه الجمعيات إيجاد فرص لتطوير الكفاءات التعليمية من خلال الندوات التي تقيمها الجمعية ومن خلال المجلات التي تنشرها. كما تقوم الجمعيات بالتعاون مع الجهات الأخرى بإعداد دورات وحلقات تعليمية تعالج موضوعات تطبيقية يمكن أن يستخدمها المدرس مع طلابه مباشرة كما هي مستخدمة في الدورة أو الحلقة الدراسية.

تشكل الجمعيات حلقة وصل بين المعلمين والإداريين في مراحل التعليم العام وبين المتخصصين من أساتذة كليات التربية. ونتيجة لهذا الاتصال يتم تبادل المعلومات والخبرات. فمن فوائد الجمعية أنها تيسر وصول نتائج الدراسات العلمية بشكل مبسط للمعلمين والإداريين، ويستفيد المتخصصون والخبراء من ممارسات المعلمين والإداريين وخبراتهم. ونتيجة لهذا الاتصال المتبادل تتضح الرؤية فيتحسن نمط البحث التربوي ليصبح للتطبيق مكانته، كما تتجدد معارف المعلم والإداري نتيجة لرصيده من نتائج البحوث النظرية والتطبيقية التي يمكن استخدام بعضها مباشرة في المدارس.

ومن فوائد جمعيات المعلمين ونتيجة للتفاعل المستمر تتطور برامج إعداد المعلمين وبرامج الدراسات العليا في كليات التربية وتتطور النشرات التربوية من المجلات والكتب المؤلفة والمترجمة لتصبح مفيدة للمعلم في حجرة الدراسة بشكل مباشر.

ثالثاً: التعليم الجامعي

١- أقترح إيجاد كليات متوسطة في جميع مدن المملكة تحتوي برامجها على جميع ما تحتاجه خطط التنمية من الحقول الأكاديمية والمهنية والفنية والتقنية. فستساعد هذه

الكلیات في تلبية احتياجات التنمية وترفع من شأن التعليم المهني والفني والتقني كما أنها ستخفف الضغط عن الجامعات .

ب - أقترح توفير مزيد من أعضاء هيئة التدريس السعوديين للكلیات الجديدة .

رابعاً: الدراسات العليا

١ - أقترح قبول شاغلي الوظائف التعليمية ممن هم على رأس العمل من الحاملين لدرجة البكالوريوس بالتسجيل على بعض مقررات الماجستير التي قد يحتاجها الفرد لتطوير وتجديد معلوماته وأساليبه دون أن يكون ذلك للحصول على درجة الماجستير . وإذا تبين لهذا الفرد وأساتذته والمسؤولين في إدارات التعليم أنه فرد قادر على الدراسة أمكن أن تتعاون الجهات المسؤولة لتحقيق رغباته للحصول على درجة الماجستير .

ب - أقترح إيجاد مقررات صيفية في كليات التربية تدرس خلال أسبوعين أو ثلاثة أسابيع بحيث يحضر الطالب كل يوم ثلاث ساعات وهي فترة تساوي في مجموعها عدد الحصص التي يحضرها الطالب في الفصل الدراسي العادي . وهذا النوع من المقررات مأخوذ به منذ مدة طويلة في كليات التربية في الجامعات الأمريكية . وميزة هذا النوع من المقررات أنه يتعامل مع واقع التربويين واحتياجاتهم ؛ فالواقع أن المدرس والإداري والموجه يصبح مرهقاً في نهاية العام الدراسي فيحتاج إلى راحة، إلا أنه أيضاً بحاجة إلى تطوير معلوماته وتجديدها . ويوفر هذا النوع من المقررات فرصاً دراسية للمعلمين والإداريين والموجهين كما أنه لا يحرمهم من التمتع بقسم من أجازة الصيف .

ج - أقترح إيجاد ثلاثة برامج للماجستير بكلیات التربية التابعة للجامعات : (١) برنامج يكتب فيه الطالب رسالة ؛ (٢) برنامج يدرس فيه الطالب مزيداً من المقررات الدراسية مساوية لرسالة الماجستير في عدد الساعات ؛ (٣) برنامج يدرس فيه الطالب مزيداً من المقررات الدراسية مساوية لرسالة الماجستير في عدد الساعات، ويكون أحد هذه المقررات مشروعاً بحثياً نظرياً كان أو عملياً . إن هذه البرامج مأخوذ بها في الجامعات الأمريكية . وأعتقد أن إدخال هذه البدائل في برامج الدراسات العليا في كلياتنا التربوية سيجعلنا أكثر قدرة على تطوير الكفاءات التعليمية بما يتلاءم مع احتياجات هؤلاء الأفراد ووظائفهم من ناحية، وفي الجانب المهني والجانب الأكاديمي من ناحية أخرى .

د - أقتراح عدم إلزام طالب الدراسات العليا في كليات التربية بالتسجيل في كل فصل دراسي مراعاة لظروف العمل التعليمي ، حيث إنه عمل لا ينتهي بانتهاء الدوام اليومي . والهدف من هذا الاقتراح توفير فرص التحاق الكفاءات التعليمية في برامج الدراسات العليا أثناء العطلات الصيفية .

خامساً: تنوع مصادر تمويل التعليم

أقتراح أن نبحث عن مصادر متعددة لتمويل التعليم ، وقد يكون من بين هذه المصادر بالإضافة إلى ما توفره الدولة مايلي :

- أ - جمع التبرعات النقدية أو العينية من المواطنين .
- ب - جمع التبرعات النقدية أو العينية من المؤسسات التجارية والصناعية والزراعية .
- ج - المساهمة الفردية والجمعية بساعات العمل في البناء والتصميم والتنظيف والتدريس إلى غير ذلك من مستلزمات الجهد العملي الذي يخدم مدرسة أو كلية أو حقلاً أو ميداناً أو فرقة نشاط .
- د - استخدام قسم من واردات الأوقاف لتكلفة التعليم .

المراجع

- [١] الشريف ، محمد أحمد وآخرون . استراتيجية تطوير التربية العربية . بيروت : المنظمة العربية للتربية والثقافة والعلوم ، ١٩٧٩ م .
- [٢] المملكة العربية السعودية ، وزارة المعارف . سياسة التعليم في المملكة العربية السعودية . الرياض : وزارة المعارف ، ١٣٩٠ هـ .
- [٣] البابطين ، عبدالعزيز عبدالوهاب . «العلاقات السالبة بين التعليم الثانوي والتعليم الجامعي وأثرها على جودة التعليم .» مجلة جامعة الملك سعود ، م ١ ، العلوم التربوية ع ١ ، ٢ (١٤٠٩ هـ / ١٩٨٩ م) ، ص ص ١٢٩-١٥٢ .
- [٤] Gregory, Anthony F. "The Developmental Staffing Model: Differentiated Staffing for Human Motivation." In D. Roberts, ed., *Educational Innovation: Alternatives in Curriculum and Instruction*. Boston: Allyn and Bacon. 1975, 236-51.
- [٥] Illinois State Board of Education. *Teacher/Board Collective Bargaining Information System for Illinois Educators: A Financial Profile of Public School Districts*. Springfield, 1982.

- [٦] المملكة العربية السعودية، وزارة المعارف. إعداد المعلمين والمعلمات: عرض وثائقي إحصائي. الرياض: مركز المعلومات الإحصائية والتوثيق التربوي، ١٤٠٣هـ.
- [٧] المملكة العربية السعودية، الرئاسة العامة لتعليم البنات. الكتاب الإحصائي الأول. الرياض: الرئاسة العامة لتعليم البنات، ١٤٠٨هـ.
- [٨] المملكة العربية السعودية، وزارة المعارف. المفكرة الإحصائية. الرياض: وزارة المعارف، ١٤١٠هـ.
- [٩] البائع، عبدالعزیز حمد. «التطوير التدريجي للكفاءات التعليمية السعودية: اتجاه المدرسين والإداريين نحو مهنة التعليم ومواصلة الدراسة أثناء الخدمة». مجلة جامعة الملك سعود، م ١، العلوم التربوية، ع ١، ٢ (١٤٠٩هـ / ١٩٨٩م) ص ص ٥٥-٧٧.
- [١٠] مركز المعلومات الإحصائية والتوثيق التربوي، التطوير التربوي، وزارة المعارف. تطوير ونمو الوظائف التعليمية بمراحل التعليم العام بوزارة المعارف، ١٤٠٥-١٤١٠هـ. الرياض: وزارة المعارف، ١٤١١هـ.
- [١١] المنيع، محمد عبدالله. «أثر الأنماط الإدارية للمديرين على أعمالهم في المدارس». مجلة جامعة الملك سعود، م ١، العلوم التربوية، ع ١، ٢ (١٤٠٩هـ / ١٩٨٩م). ص ص ١٩٥-٢٢٢.
- [١٢] القرني، علي بن سعيد. «العلاقة بين برامج التعليم العالي وحاجات المجتمع السعودي التنموية». مجلة جامعة الملك سعود، م ٢، العلوم التربوية، ٢ (١٤١٠هـ / ١٩٩٠م)، ص ص ٥٣٣-٥٥٤.
- [١٣] العزوز، عبدالعزیز الحمد وآخرون. «ظاهرة عزوف الشباب العربي عن مهنة التدريس». المنظمة العربية للتربية والثقافة والعلوم، إدارة البحوث التربوية، يناير ١٩٨٣م.
- [١٤] المملكة العربية السعودية، وزارة التعليم العالي، جامعة الرياض، كلية التربية، مركز البحوث التربوية. «العزوف عن مهنة التدريس في المملكة العربية السعودية». د. ت.
- [١٥] المملكة العربية السعودية، وزارة المعارف. التوثيق التربوي، م ٣٠ (١٤٠٩ / ١٤١٠هـ)، ص ص ٢١٦-٢٤٠.
- [١٦] ملخص شاغلي الوظائف التعليمية حسب الشهادات العلمية حصلت عليها من مركز المعلومات الإحصائية، وزارة المعارف، الرياض (١٤١٢هـ).
- [١٧] المملكة العربية السعودية، جامعة الملك سعود، كلية التربية. دليل كلية التربية. الرياض: مطابع جامعة الملك سعود، ١٤٠٥/١٤٠٦هـ.
- [١٨] محضر الجلسة الثانية عشرة للعام الجامعي ١٤١١هـ لمجلس كلية التربية، جامعة الملك سعود، الرياض، ١٩/١١/١٤١١هـ.
- [١٩] المملكة العربية السعودية، جامعة الملك سعود. دليل كلية الدراسات العليا: اللوائح والأنظمة. الرياض: مطابع جامعة الملك سعود، ١٤٠٩هـ.

- [٢٠] المقوشي، عبدالله عبدالرحمن . «دراسة عن وضع كلية التربية — جامعة الملك سعود — ونوعية طلابها.» دراسات تربوية: مجلة كلية التربية، جامعة الملك سعود، م٥ (١٤٠٨هـ / ١٩٨٨م)، ص ص ١٠١-١٢٣ .
- [٢١] المنيع، محمد عبدالله . «تقويم الدراسات العليا بجامعة الملك سعود من خلال تحليل بعض السجلات الطلابية.» الندوة الثانية، كلية الدراسات العليا في الجامعات السعودية . الرياض: مطابع جامعة الملك سعود، ١٤١١هـ، ص ص ٢٦١-٢١٧ .

The Need for Complimentary Roles of Educational Systems to Accomplish Teaching Staff Development in Saudi Arabia

Abdul-Aziz H. Al-Bataa

*Associate Professor, Curriculum and Instruction Dept.,
College of Education, King Saud University, Riyadh, Saudi Arabia*

Abstract. The study started with the new definition of teaching staff development, and the writer estimated the amount of needed development in relation to Dwight Allen's model of "differentiated teaching staff." Then the obstacles of teaching staff development were treated: (1) school needs of more human and material resources to reduce the workload of teachers and administrators and to improve the teaching and learning processes. (2) The need of the junior colleges (now four year colleges) for more faculty. (3) Modifying admission requirements for the teaching staff to bachelor and graduate levels as well as modifying master programs in university education colleges so that these colleges will be capable of handling teaching staff development. In order to overcome these obstacles the writer suggested combining all educational systems in one ministry, establishing teacher associations and diversifying educational financial resources.