المعلّم بين ماضٍ عريق ومستقبل مُبهم

يعتقد الكثير من المعلّمين أنّ الكورونا قد أظهرت وأبرزت أهميّة المعلّم بالنسبة للعمليّة التعليميّة والتربويّة، حيث أنهم يعتمدون بذلك على أقوال الأهل وتصريحاتهم مثل: " وين أيام المدرسة "، " والمدرسة أرحم "، لدرجة أن الكثير من المعلّمين أصابهم الغرور والنشوة الآنية وأطلقوا من على كل منبر، تصريحات وتفوهات تقول: " خليهم يعرفوا قديش المعلّم مهم "، وفي بعض الأوقات شعروا بشيءٍ من التشفّي والفرح حين شاهدوا معاناة الأهل وعجزهم عن التعامل مع أولادهم في فترة الكورونا وتواجدهم بالبيت.

السؤال الذي أطرحه هنا هل بالفعل ساعدت الكورونا المعلّم؟ هل عزّزت من مركزه بالمجتمع؟ هل غيّرت صورته لدى الأهل؟ ما هي تداعيات هذه الظروف على مستقبل المعلّم؟

أنا لن أتكلم هنا عن مصاعب المعلّم في مواجهة التعليم عن بُعد بواسطة الأدوات التكنولوجيّة، بل سأتطرق إلى مستقبل المعلّم بصورة خاصة وعلى الأمد البعيد.

ممّا لا شك فيه أنّ جائحة الكورونا، على الأمد القصير، قد أظهرت أهميّة المعلّم، وحاجة المجتمع المتمثّلة بالأهل، له ولخدماته التي يقدّمها للطلّاب من ناحيّة تعليميّة، والخدمة التي يقدّمها للأهل بأنه " يَضُب " أولادهم كي يتمكنوا من الخروج إلى العمل بحريّة وأمان.

على الأمد البعيد، برأيي، إنّ جائحة الكورونا قد أضرّت بمركز المعلّم وقد أُبالغ حين أقول أنّها أضرّت بمستقبله، ولا أريد أن أقول أنّها " قضت " على مستقبله.

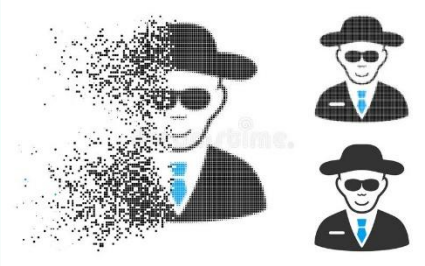
كما ذكرت سابقًا أنّ الكورونا أظهرت حاجة الأهل له، ولكن من جهة أُخرى أظهرت الأمور التالية:

- عجز المعلّم عن التعامل مع متطلبات العصر الحديث من تكنولوجيا واتصالات وتحديثات كثيرة يتفوق بها الطالب درجات على المعلّم، ممّا يجعل المعلّم يفقد دور الصدارة والقيادة بالعمليّة التعليميّة.
- أظهرت فترة الكورونا فشل وسائل التعليم وطرق إدارة الصفوف، التي أصبحت قديمة وغير ملائمة لمتطلبات التعليم عن بُعد.
- أظهرت فترة الكورونا وجود فجوات بين جمهور المعلّمين القدماء والمعلّمين الجدد، حيث وقف المعلّمون القدماء عاجزين عن تلبية احتياجات الطالب من النواحي التعليميّة، العاطفيّة والتربويّة.
- همشّت فترة الكورونا المواد التعليميّة وأفرغتها من مضامينها وركزّت على الجانب التكنولوجي منها. ولعب المعلّم دورًا كبيرًا في ذلك حيث أنه ركّز على الجانب التكنولوجي متناسيًا المادة الأساسيّة التي من أجلها يستعمل الأداة والوسيلة الالكترونيّة.

- لقد أفرغت جائحة الكورونا الاستكمالات والدورات التي مرّ بها المعلم على مدار سنوات حيث أنها أصبحت أمرًا قديمًا باليًا " أكل الدهر عليها وشرب "، وأصبحنا بحاجة إلى نمط جديد من الاستكمالات والذي كان يعدُّ غريبًا دخيلًا على المعلّم والطالب.
- أظهرت الكورونا عجز مديري المدارس على إدارة مدارسهم وبالأساس إدارة شؤون معلّميهم، كما وأظهرت عدم قدرتهم على إيجاد البدائل للمتغيّرات المتسارعة في مجتمعنا بكل مايخص إدارة الأزمات والمصاعب ضمن حدوده المسموحة له في ظل هذه الأزمة.

هذه بعض الأمور التي استجدّت نتيجة للوضع الراهن. السؤال الذي يطرح نفسه بقوّة: أين مستقبل المعلّم من هذا؟ هل سيبقى المعلّم في مركز العمليّة التعليميّة أم هل سيتم الاستغناء عنه؟

تشير الكثير من الأبحاث والتّكهنات أنه حتى سنة 2050 حوالي 90% من الوظائف والأشغال سوف تختفي من حياتنا، اذ أنها ستستبدل بوسائل تكنولوجيّة عصريّة، سهلة الاستعمال وغير مكلفة ماديًا. هذه الوظائف ستصبح جزءً ممّا يسمّى الذكاء الاصطناعي، فالسيّارة ستمشي لوحدها والعمليّات الجراحيّة سيقوم بإجرائها الانسان الآلي وما إلى ذلك. نتيجة لهذا، هل سيختفي دور المعلّم أيضًا؟



يؤسفني أن أقول أن الجواب على الأرجح هو نعم. للأسف الشديد ما كانت جائحة الكورونا إلّا مقدمة أو اختبار لذلك المستقبل المرير.

هل سنحتاج إلى الشخص المدعو معلّم في ذلك العصر؟ الجواب هو لا.

في مقابلة تلفزيونيّة للسيد أحمد أبو الغيط، الأمين العام لجامعة الدول العربيّة، وفي سياق مختلف، قال أنه لا يخاف على الشعب الفلسطيني حيث أنه يحتلّ المركز الأول في العالم العربي من حيث حاملي شهادة الدكتوراه. من ناحيّة أخرى فإنّ نسبة الأميّة في بلادنا تكاد لا تُذكر. رغم أنّنا لا نملك الإمكانيات الكبيرة جدًا إلّا أنّنا نحتل مركزًا عاليًا من حيث وجود الوسائل التعليميّة والمدارس الحديثة نسبيًا وكما يتم رصد الميزانيّات العالية لموضوع التربيّة والتعليم. اذا كان الأمر كذلك فلماذا لم نُصبح " فنلندا " في التعليم؟ لماذا ما زلنا نتذيل قوائم الدول في الامتحانات الدوليّة؟ ما هو المطلوب لكيّ نُحافظ على المعلّم وعلى مركزه؟

يؤسفني أن أقول أنّ من الأمور التي ستحدث مستقبلًا هي اختفاء النقابات العماليّة بما فيها نقابات المعلّمين حيث سيصبح المعلّم " مكشوفًا " ومعرّضًا للإقالة والطرد والاستغناء عن خدماته بسهولة أكبر.

يبدو أنّني قد أصبتكم بالإحباط والاكتئاب، لم تكُن هذه نيّتي أو قصدي. آن الأوان أن نصحو وأن نتخذ خطوات عمليّة لتفادي هذا المستقبل المظلم في حياة المعلّم.

الحل حسب رأيي يكمُن في مقدرتنا على تغيير شخصيّة المعلّم بالأساس وتغيير عمله. فالحل هو المعلّم، المعلّم ثم المعلّم.

في أحد المقالات التي قرأتها منذ زمن طويل كان مقالًا بعنوان " نساؤنا ونساؤهم "، في هذا المقال يتطرق الكاتب من بين شتّى الأمور التي يتطرق إليها إلى موضوع الشرف في مجتمعنا العربي وموضوع الشرف في الغرب. كلّنا نعرف معنى الشرف وما هي الأمور المتعلّقة بشرف العائلة وغيرها من أمور شرقيّة تقليديّة. ممّا جذب انتباهي أنّ الشرف في الغرب يتطرّق لمصطلحات مخالفة مثل : الاستقامة، الإخلاص بالعمل، أخلاقيّات العمل، التطوّع والعمل الجماهيري.

باعتقادي أن المعلّم العربي يبذل 30% من طاقته فقط في التعليم. تنقص المعلم برأيي الاستقامة والإخلاص في العمل فهو كثير التذمر والغياب، حتى أننا خصصنا جائزة للمعلّم الذي لم يتغيب عن المدرسة، يرفض بذل مجهود إضافي بعد ساعات الدوام أو بنهايات الأسبوع، يتهرّب من المسؤوليّة، يجد دائمًا الذرائع والحجج قبل المباشرة بالعمل، تعوّد ألّا يخطو خطوة واحدة قبل الحصول على مقابل مادي لذلك. معظم معلّمينا يمتهنون التعليم كمهنة وحيدة لا يوجد بديل لها، فنرى المعلّمين الشباب منهكين، متآكلين قبل أن يبدأوا بالتعليم، فلا انتماء ولا رسالة نصب أعينهم. إذا استكملوا فإنهم لا يستكملون للاستفادة وإنما لتحصيل النقاط والاستحقاقات، أكبر مثال على ذلك عندما كان المعلّمون يستكملون بموضوع الرحلات حيث كانوا يدفعون للحصول على النقاط رغم عدم اشتراكهم إلى أن قامت الوزارة بإلغاء هذه الاستكمالات لكن بعد فوات الأوان.

كل هذه الأمور عليها أن تتغير عند المعلم وإذا لم يتغيّر فإنه سيتم الاستغناء عنه مستقبلًا.

من الناحية المهنّية:

الناحيّة المهنيّة لا تقل أهميّة عن الناحيّة الشخصيّة لذا فإنني أقترح ما يلي:

1- أن يتم التركيز في العمليّة التعليميّة على الكيف لا الكم

فمن المفضل أن نعلّم مادة أقل بينما نتعمق أكثر بموضوع الفهم في كل موضوع والتركيز على التمكّن من المادة وليس من الدراسة بهدف تحقيق النجاح بالامتحانات. علينا أن نغيّر طرق التعليم وأن نخصّص وقتًا وجهدًا لتعليم مصطلح أو مهارة لفترة طويلة حتى يستطيع الطلّاب التمكّن من هذه المادة لدرجة لا نحتاج العودة إليها مرة أخرى. (عندنا نعلّم المادة ونعود إليها بعد أسبوع لنجد أن الطلّاب قد نسوا المادة).

2- يجب أن يتم التشديد على اختيار المعلّمين

يجب التأكد من مناسبة المعلم لهذه المهنة، أن نفحص المعلم جيدًا. اليوم التعيينات تتم دون معرفة المدير للمعلم، (مثل البطيخة) ويحتاج المدير إلى سنة للتخلّص منه إذا لم يكن مثبتًا أما إذا كان مثبتًا فقد تزوج المعلم زواجًا كاثوليكيًا لا طلاق فيه، أو أن يتم " تزهيقه " من قبل المدير فينتقل المعلّم من مدرسة إلى مدرسة تاركًا وراءه الكثير من الضرر و"الضحايا " البشريّة من الطلاب.

3-التطوير المهني:

- يجب أن يكون التطوير المهني مستمرًا، وحسب تطور مهني شخصي مبني بصورة شخصيّة لمواصفات المعلم. يجب أن يكون التطوير بالتربيّة المنهجيّة واللّامنهجيّة في آنٍ واحد.
- على المعلّم أن يكون حاصلًا على اللقب الثاني، هذا اللقب عليه أن يكون في موضوع المادة التي يعلّمها وليس في مواضيع أخرى مثلما نرى في أيامنا هذه من مواضيع شتّى لا علاقة لها بالتعليم ويكون هدفها فقط زيادة راتب المعلم. يجب أن يتمركز التطوير المهني بالمواد التي يجب أن يعلّمها المعلم وكيفية تعليمها (كثيرًا ما نرى معلّمين مادة معينة يفشلون بامتحانات المادة نفسها، الرياضيّات كمثال لذلك).
- التعلّم بمجموعات تعليميّة، يقوم المعلّمون فيها بالتعلّم وفحص المواد التي يتعلّمونها بصورة مشتركة ويتبادلون خبرات التعليم العملي الذي يستعملونه. في هذه المجموعات يتعلّم المعلّم من زملائه كأفراد وجماعات، يتبادل معهم المواد، يتفحّصها، يكوّن معهم معرفة ومعلومات قيّمة لطلابهم ويتشاركون به مع المعلّمين الآخرين في المجموعة. هنا يُجبر المعلّم على التفاعل، المشاركة، المبادرة، التطوّر، التجربة، فحص نفسه وفحص الآخرين له، وكلّ هذا من أجل تنشئة جيل جديد متميّز وذي جودة.

أرجو لكم كل الخير

أ.أيمن جبارة