فريق العمل الدولي الخاص
المعني بالمعلمين في إطار
التعليم حتى عام 2030

فريق العمل الدولي الخاص المعني بالمعلمين في إطار التعليم حتى عام 2030

مستقبل التدريس
التقرير الختامي

وقائع الاجتماعات السنوية والمنتدى الثاني عشر للحوار بشأن السياسات
دبي، الإمارات العربية المتحدة
8-11 كانون الأول/ديسمبر 2019

التعليم 2030

فريق العمل الدولي الخاص المعني بالمعلمين في إطار التعليم حتى عام 2030 هو تحالف عالمي مستقل. وتضم عضوية التحالف حكومات وطنية، ومنظمات مشتركة بين حكومات، ومنظمات غير حكومية، ووكالات تنموية دولية، ومنظمات من المجتمع المدني، ومنظمات من القطاع الخاص، ووكالات من الأمم المتحدة؛ وتتضافر جهود كل هؤلاء الأعضاء لتذليل المصاعب المرتبطة بعمل المعلمين.

الأمانة العامة لفريق العمل المعني بالمعلمين في ضيافة مقر اليونسكو بباريس.

النقاط الأساسية **3**

الملخص 4

لمحة عن هذا التقرير 5

شكر وتقدير 5

مستقبل التدريس 8

أولاً – نتائج المنتدى الثاني عشر للحوار بشأن السياسات **6**

1.1 الموضوع الفرعي 1 – المعلمون وإعداد المعلمين في القرن الحادي والعشرين **6**

النتيجة 1: ضرورة توثيق الترابط بين نماذج التدريس والتعلُّم واحتياجات المجتمعات الحديثة 7

النتيجة 2: ضرورة توجيه نظم التعليم نحو مناهج المستقبل وليس مناهج الماضي 9

النتيجة 3: سيكون تكييف برامج إعداد المعلمين بصورة أفضل مع السياقات المحددة عاملاً أساسياً لتهيئة المعلمين لمواجهة تحديات التعلُّم في المستقبل. 11

النتيجة 4: ضرورة تطوير نماذج التنمية المستمرة للمهارات المهنية للمعلمين ودعم المعلمين، على غرار تطوير التعليم في الفصول الدراسية 14

النتيجة 5: القيادة المدرسية أمر حاسم لحفز التغيير ودعمه 17

1.2 الموضوع الفرعي 2 – معالجة أوجه عدم المساواة **20**

النتيجة 6: ممارسات إعداد المعلمين المراعية للجوانب الاجتماعية والثقافية حاسمة للحدِّ من أوجه عدم المساواة 18

1.3 الموضوع الفرعي 3 – الابتكارات **23**

النتيجة 7: الاستعانة بالتكنولوجيات في سبيل توسيع نطاق الانتفاع ببرامج إعداد المعلمين المنخفضة التكلفة 21

النتيجة 8: إقامة التعاون بين جميع الشركاء في مجال التعليم لتعزيز فعالية وأثر عمليات إعداد المعلمين وإدارة شؤونهم. 24

النتيجة 9: التعاون داخل مجتمعات التعلُّم الموسَّعة كفيل بتعزيز التدريس والإدارة على مستوى المدرسة بصورة جوهرية 25

ثانياً – التوصيات المتعلقة بالسياسات. 28

التوصية 1 – تحديث الأنظمة الموجودة لإدارة شؤون المعلمين والنظر
في إمكانية توسيع نطاق الحلول المبتكرة 28

التوصية 2 – ترسيخ برامج تدريب المعلمين والمساعي الرامية
إلى دعمهم في نظم التعليم الوطنية 28

التوصية 3 – الانخراط مع القوى العاملة في مجال التعليم وتمكينها
من أجل قيادة التغيير 29

التوصية 4 – الاستثمار في البنية الأساسية لتكنولوجيا المعلومات
والاتصالات وبرامج تدريب المعلمين التي تركز على تكنولوجيا
المعلومات والاتصالات 30

التوصية 5 – استعراض الأدوار والمسؤوليات وتحديث المعايير
المهنية وعمليات إصدار الشهادات 30

التوصية 6 – وضع أدوات للتشخيص والقياس والمقارنة والتداول 31

ثالثاً – الخاتمة 33

الملحق 1: جدول الأعمال الاجتماعات السنوية للحوار بشأن السياسات 34

المحلق 2: إعلان دبي 37

النقاط الأساسية

التحدي

لا بد للحكومات في جميع أنحاء العالم من التحلي بروح قيادية جريئة واتخاذ تدابير تفضي إلى التحول المنشود لضمان مواكبة نظم التعليم الوطنية والعاملين في الخطوط الأمامية فيها، أي المعلمين، للعالم السريع التغير. وتعد هذه التدابير حيوية للوفاء بوعد خطة التعليم وأهداف التنمية المستدامة لعام 2030 الرامية إلى تحقيق التعلم الجيد والمنصف للجميع.

النتائج الرئيسية للمنتدى الثاني عشر للحوار بشأن السياسات فيما يتعلق بالتدريس والتعلم

- ضرورة توثيق الترابط بين نماذج التدريس والتعلُّم واحتياجات المجتمعات الحديثة.
- ضرورة توجيه نظم التعليم نحو مناهج المستقبل وليس مناهج الماضي.
- سيكون تكييف برامج إعداد المعلمين بصورة أفضل مع السياقات المحددة عاملاً أساسياً لتهيئة المعلمين لمواجهة تحديات التعلُّم في المستقبل.
- ضرورة تطوير نماذج التنمية المستمرة للمهارات المهنية للمعلمين ودعم المعلمين، على غرار تطوير التعليم في الفصول الدراسية.
- القيادة المدرسية أمر حاسم لحفز التغيير ودعمه.
- ممارسات إعداد المعلمين المراعية للجوانب الاجتماعية والثقافية حاسمة للحدِّ من أوجه عدم المساواة.

الفرص

- الاستعانة بالتكنولوجيات تساعد في توسيع نطاق الانتفاع ببرامج إعداد المعلمين المنخفضة التكلفة.
- التعاون بين جميع الشركاء في مجال التعليم كفيل بتعزيز فعالية وأثر عمليات إعداد المعلمين وإدارة شؤونهم.
- التعاون داخل مجتمعات التعلُّم الموسَّعة كفيل بتعزيز التدريس والإدارة على مستوى المدرسة بصورة جوهرية.

التوصيات

لا بد لوزارات التربية والتعليم القيام بما يلي الآن:

- تحديث الأنظمة الموجودة لإدارة شؤون المعلمين والنظر في إمكانية توسيع نطاق الحلول المبتكرة.
- ترسيخ البرامج الخارجة عن النطاق الحكومي لتدريب المعلمين ودعمهم ومواءمتها على نحو أفضل مع نظم التعليم الوطنية.
- الانخراط مع القوى العاملة في مجال التعليم وتمكينها من أجل قيادة التغيير.
- الاستثمار في البنية الأساسية لتكنولوجيا المعلومات والاتصالات بسبل مستدامة ومسؤولة اجتماعيّاً.
- استعراض أدوار التدريس ومسؤولياته وتحديث المعايير المهنية وعملية إصدار الشهادات.
- وضع أدوات للتشخيص والقياس والمقارنة والتداول.

الملخص

يمثل التدريس في القرن الحادي والعشرين مهمة معقدة وصعبة، ويعزى ذلك جزئيّاً إلى وجود أوجه توتر متأصلة بين النماذج التقليدية والناشئة للتعليم العام. وتستجيب نماذج التدريس الجديدة لمجموعة من التحديات والفرص، ومنها التغيُّرات في أنماط التفكير في أغراض التعلُّم؛ والتطورات التكنولوجية؛ وانفتاح التعلم على العالم الافتراضي؛ والاعتراف بأن الأساليب التربوية الأكثر مراعاةً للاحتياجات الشخصية والسياق تحسّن التعلم.

وبات يتنامى الاعتقاد بأن نماذج التعليم القديمة منفصلة عن واقع المجتمعات الحديثة، فعالم العمل يتغير بسرعة، وأزمة المناخ تتسارع، وأوجه التفاوت الاجتماعي والاقتصادي تتزايد داخل البلدان، وتفضي حالة عدم الاستقرار السياسي والكوارث البيئية إلى الهجرة إلى الخارج. وأدَّت مواكبة كلٍّ هذه التغييرات إلى إعادة التفكير جذريّاً في أغراض التعلم، وفي كيفية تنظيم التعلم وإعداد المعلمين لأداء الأدوار المنشودة منهم.

ويوجز هذا التقرير وقائع وتوصيات الاجتماعات السنوية والمنتدى الثاني عشر للحوار بشأن السياسات لفريق العمل الدولي الخاص المعني بالمعلمين، الذي استضافته مؤسسة حمدان بن راشد آل مكتوم وحكومة الإمارات العربية المتحدة في دبي في الفترة من 7 إلى 11 كانون الأول/ديسمبر 2019. وقد أتاح المنتدى الفرصة للنظر في كيفية تأثير أهداف التعلم الموجهة نحو المستقبل ونماذج التنفيذ في ممارسة التدريس في مختلف أنحاء العالم. وناقش المشاركون مسألة ما إذا كانت اتجاهات التعليم الناشئة جزءاً من رؤية عالمية مشتركة لمستقبل التدريس أم أنها مجرد رؤية مثالية مشتركة بين بعض البلدان. وناقشوا أيضاً الأفكار الناشئة، إن وجدت، التي يمكن استعمالها لتوجيه رسم السياسات الخاصة بالتعليم واتخاذ القرارات المناسبة لتحقيق أهداف التنمية المستدامة.

وشارك في المنتدى في دبي معلمون وغيرهم من العاملين في مجال التعليم، وخبراء بارزون في موضوعات خاصة، وأصحاب قرار رفيعو المستوى، وشركاء تقنيون وممثلون عن المجتمع المدني والأوساط الأكاديمية والقطاع الخاص. وقد قدّم المشاركون أفكاراً نيّرة قيّمة فيما يتعلق بممارسات التعلم والتدريس المبتكرة في بلدانهم، التي تشمل الأساليب التربوية في المدارس والفصول الدراسية، ومناهج تنمية المهارات المهنية، والموارد والتكنولوجيات. وأكدت المناقشات والأمثلة المقدمة عن الممارسات الجيدة قيام البلدان فعلاً في مختلف المناطق بوضع رؤى جديدة للتعلم والتدريس. ومع ذلك، أكد المشاركون أهمية مراعاة السياق والمبادئ العامة عند إجراء أيِّ مناقشات عن مستقبل التدريس.

وذُكِّر الحضور في المنتدى بأنه على الرغم من مكانة المعلمين المركزية في صميم عملية التعلُّم فإنَّ العديد من البلدان المنخفضة الدخل والمتوسطة الدخل تعاني من نقص هائل في المعلمين. فضلاً عن ذلك، يفتقر المعلمون غالباً إلى التدريب والدعم اللازمَيْن لتوفير التدريس والتعلُّم الجيدين. ويلزم تعيين أكثر من 69 مليون مُعلِّم مؤهل ومدرب بصورة صحيحة ومدعوم بقدر كافٍ في مرحلتي التعليم الابتدائي والثانوي في جميع أنحاء العالم بحلول عام 2030 لبلوغ غايات هدف التنمية المستدامة 4 ("ضمان التعليم الجيد والمنصف والشامل للجميع وتعزيز فرص التعلم مدى الحياة للجميع").

ويلتحق 90% من الأطفال في جميع أنحاء العالم في سنِّ الدراسة الابتدائية بالمدارس، ولكن هذه الزيادة في الانتفاع بالتعليم لم تُفض دائماً إلى تحسين جودة التعليم ونتائج التعلم والحراك الاقتصادي والاجتماعي. فما زال أكثر من 617 مليون طفل ومراهق في سن التعليم الابتدائي والمرحلة الدنيا من التعليم الثانوي يفتقرون إلى الحدِّ الأدنى من الكفاءة في القراءة والرياضيات – ولا سيَّما في منطقة جنوب الصحراء الكبرى في أفريقيا وفي جنوب آسيا. ولم يلتحق بعض هؤلاء الأطفال بالمدرسة قط، وبعضهم تسرب من المدرسة مبكراً، والبعض الآخر يذهب إلى المدرسة ولكنه لا يتعلم بقدر كاف.

وأظهر تنوع الشهادات المقدمة في المنتدى في دبي وجود عدة أوجه متزامنة لواقع هيئات التدريس في مختلف البلدان. إذ تتقدم نظم التعليم بسرعات مختلفة، ولا يوجد حل واحد مناسب للجميع للتصدي للتحديات المقبلة، مثلما أكد المشاركون. ولكن في جميع السياقات، سيتعيَّن على نظم التعليم والعاملين في الخطوط الأمامية، أي المعلمين، التحلي بروح قيادية واثقة واستنباط استجابات شاملة للوفاء بالوعد المقطوع في جدول أعمال التعليم حتى عام 2030، في إطار أهداف التنمية المستدامة، بتوفير التعليم الجيد والمنصف للجميع.

وقد أجمعنا في المنتدى في دبي على ضرورة أن يتجاوز الحوار بشأن مستقبل التدريس تأثير تكنولوجيات التعليم في التدريس في الفصول الدراسية وإعداد المعلمين. وقد بات من الملح أن نعجّل وتيرة التقدم نحو تحقيق هدف التنمية المستدامة 4. وهذا يعني أنه يجب على جميع الحكومات في الوقت الراهن التفكير في نهوج مبتكرة وفعالة من حيث التكلفة للتدريس والتعلم، تُسفر عن أثر فوري وأكثر إنصافاً.

ويشمل هذا الحوار مختلف السبل التي يمكن للبلدان من خلالها تعزيز نظمها التعليمية وتحديثها من الداخل بهدف تهيئة المعلمين لاغتنام الفرص والتصدي للتحديات والتأقلم مع التحولات المقبلة. ولكن نطاق هذا الحوار يمتدُّ أيضاً بحيث يشمل السبل البديلة لتصميم وتنفيذ برامج إعداد المعلمين وإدارة شؤون المعلمين والممارسات في الفصول الدراسية في مختلف السياقات. ويوجد مجال كبير لتحديد سبل العمل بصورة أوثق مع المجتمعات المحلية وقطاع الأعمال وسائر الشركاء من أجل توسيع نطاق التعلم وتعميقه.

ويجب إيلاء الإنصاف أهمية رئيسية في جميع هذه المساعي. وأكد مجتمع التعليم مجدداً، إبّان المنتدى الثاني عشر للحوار بشأن السياسات الذي عقده فريق العمل الدولي الخاص المعني بالمعلمين في دبي، التزامه بكسر حلقة إقصاء الأطفال الذين يعانون من الهشاشة والمعرضين للخطر والمهمشين تاريخيّاً؛ وتصميم فصول دراسية تلبي الاحتياجات المتفردة لجميع المتعلمين، ومنهم الأطفال ذوو الإعاقة؛ وتجنب الممارسات التي تحط من شأن فئات سكانية معيَّنة أو تقوِّض التعلم.

لمحة عن هذا التقرير

يلخص هذا التقرير الأفكار الأساسية عن مستقبل التدريس التي نوقشت في المنتدى الثاني عشر للحوار بشأن السياسات، الذي عُقد في دبي في شهر كانون الأول/ديسمبر 2019، استناداً إلى الأمثلة عن النهوج الناشئة والممارسات الجيدة التي تم عرضها خلال المنتدى. وقد اختيرت الأمثلة لأصالتها – ويشمل ذلك سبل التفكير الجديدة عن التدريس وإعداد المعلمين واتخاذ القرارات التي تعيد النظر في الفرضيات السابقة و/أو تسخِّر التعاون في سبيل تعزيز الأثر.

وما هذا التقرير إلا جزء واحد فحسب من مساعي فريق العمل الدولي الخاص المعني بالمعلمين الرامية إلى إتاحة المعلومات والمعارف عن ممارسة مهنة التدريس بصورة مبتكرة على نطاق أوسع في أوساط مجتمع التعليم. ونرجو، من خلال عرض ما هو ممكن في سياقات مختلفة، إثراء دعمنا للجهود التي تبذلها الدول الأعضاء في اليونسكو بغية تحقيق غاياتها الخاصة بأهداف التنمية المستدامة، ونرجو أيضاً تعزيز المشاركة على الصعيد العالمي والإقليمي والقُطري في مستقبل التدريس، وإحراز تقدم في مسألة زيادة الاستثمار في مجتمع التدريس.

شكر وتقدير

تودُّ أمانة فريق العمل الدولي الخاص المعني بالمعلمين في إطار التعليم حتى عام 2030 أن تشكر جميع المشاركين والمتحدثين والميسرين في المنتدى الثاني عشر للحوار بشأن السياسات على مساهماتهم القيّمة ومناقشاتهم وطاقتهم التي تتجلى في ثنايا هذه الوثيقة. ونود أيضاً أن نخص بالشكر منسقي اجتماعات المجموعات الإقليمية والفرق المواضيعية الذين ساعدوا في تجميع هذه المناقشات والعروض الزخمة.

ونود أيضاً شكر معدة هذا التقرير، كارميلا سالسانو، والمحرر أندرو جونستون، على عملهما.

وأخيراً، تعرب أمانة فريق العمل الدولي الخاص المعني بالمعلمين عن امتنانها الكبير للمضيفين الكرام، ولا سيَّما وزارة التربية والتعليم في الإمارات العربية المتحدة ومؤسسة حمدان بن راشد آل مكتوم للأداء التعليمي المتميز على الدعم الذي قدمتاه لتنظيم المنتدى. وتعرب عن امتنانها أيضاً لحكومة ألمانيا (الوزارة الاتحادية للتعاون الاقتصادي والتنمية/الوكالة الألمانية للتعاون الدولي) على دعمها المستمر لتنظيم منتديات الحوار بشأن السياسات.

أولاً – نتائج المنتدى الثاني عشر للحوار بشأن السياسات

يعرض هذا التقرير النتائج الرئيسية والأمثلة الأساسية عن الممارسات الجيدة ضمن الموضوعات الفرعية الثلاثة التي تم تدارسها خلال الجلسات العامة، واجتماعات المجموعات الإقليمية والأفرقة المواضيعية، واجتماعات المجموعات الخاصة، والاجتماعات الجانبية، للمنتدى الثاني عشر للحوار بشأن السياسات:

الموضوع الفرعي 1 - المعلمون وإعداد المعلمين في القرن الحادي والعشرين. ما هي التغييرات التي نشهدها في الفصول الدراسية بفعل وضع أهداف تعلم جديدة وانتشار التكنولوجيات التعليمية الناشئة، ولا سيّما فيما يتعلق بعملية التدريس والتعلم وعمليات تقييم التعلم؟ وما هي المهارات والاستعدادات والمعارف التي سيحتاجها المعلمون لنظم التعليم في المستقبل وكيف تؤثر هذه الحاجة في إعداد المعلمين؟

الموضوع الفرعي 2 - معالجة أوجه عدم المساواة. كيف نضمن أن تعزز اتجاهات التعليم الناشئة الإدماج وتحدّ من أوجه عدم المساواة في التعليم، وألا تترك فئات معينة من المتعلمين تتخلف أكثر عن الركب؟

الموضوع الفرعي 3 - الابتكارات. ما هي الابتكارات التي يمكن أن تدعم أدوار المعلمين المتغيرة أو تستفيد من المصادر الجديدة للخبرة والموهبة؟ وما هي آثار هذه الابتكارات في إدارة شؤون المعلمين وإدارة التعليم العام؟

وقد اختيرت هذه الموضوعات الفرعية لأنها تقع ضمن المناقشات العالمية الحالية بشأن مستقبل التدريس والمواءمة بين الأهداف المنشودة العالمية والإقليمية والأولويات الوطنية. وتستند ملخصات المناقشات إلى الملحوظات المدوَّنة خلال الجلسات والعروض التقديمية باستخدام برنامج باوربوينت والشرائح التوضيحية التي عرضها المقدمون، والمعلومات الأساسية المستقاة من المذكرة المفاهيمية للمنتدى، ومصنفات الشركاء.

تنبيه: حتّمت علينا ضرورة الإيجاز عدم عرض مضمون كل العروض التقديمية، ولكننا بذلنا قصارى جهدنا لتمثيل الموضوعات التي تم تناولها خلال المنتدى ومختلف المجموعات التي حضرته. ولا تشمل الملخصات كل المناقشات الجارية حالياً في إطار كلٍّ موضوع من الموضوعات الفرعية. بل يشمل التقرير المسائل الأساسية التي أثيرت خلال المنتدى، وأُشير بطبيعة الحال إلى التحديات التي تواجه التدريس خلال العروض التقديمية، وقد أُدمجت هذه التحديات أيضاً في التوصيات الواردة لاحقاً في هذا التقرير.

1.1 الموضوع الفرعي 1 - المعلمون وإعداد المعلمين في القرن الحادي والعشرين

مع أن نموذج المعلم الواحد في الفصل الدراسي الواحد ما زال مهيمناً على الفصول الدراسية في العديد من نظم التعليم، فإنَّ النموذج السائد للمعلم الذي يقف أمام صفوف من الطلاب ويلقنهم المعارف باستخدام أساليب تدريس موحدة ومضامين تعليمية موحدة أصبح يتلاشى تدريجياً. وباتت هيمنة التكنولوجيات الثابتة في مكانها، التي كان يتمسك فيها المعلمون والمتعلمون بالسبورات والكتب المدرسية والمقاعد والفصول الدراسية، تتراجع تدريجياً. فالتكنولوجيا لا تغير سبل اكتساب الطلاب للمعارف والمضامين التعليمية المتاحة فحسب، بل تغير أيضاً المهارات اللازمة للحصول على هذه المعارف والمضامين، والعلاقة بين المعلمين والمتعلمين، ومكان التعلم. وعلى هذه الخلفية، يُعاد النظر في الفرضيات السابقة عن دور المعلم في الفصل الدراسي ومتطلبات إعداد المعلمين.

النتيجة 1: ضرورة توثيق الترابط بين نماذج التدريس والتعلُّم واحتياجات المجتمعات الحديثة

«المستقبل هو الحاضر وهذا يعني أنَّ الممارسات التعليمية عليها مواكبة متطلبات المجتمع وأسواق العمل في الوقت الراهن وفي المستقبل».

الدكتور مزلي بن مالك، وزير التربية والتعليم في ماليزيا

يحتاج المتعلمون الآن إلى أكثر من مجرد المعارف الأكاديمية بكثير للمضي قدماً وللنجاح. فهم يتطلبون مجموعة واسعة من مهارات القرن الحادي والعشرين التي تشمل التفكير النقدي والإبداع، فضلاً عن المهارات التكنولوجية والشخصية ومهارات المواطنة. ويحتاجون إلى هذا النوع من المهارات للاندماج في القوى العاملة التي تتغير بسرعة، وللمساهمة في رفاهية مجتمعاتهم والتحلي بالمرونة في مواجهة عدم الاستقرار والأزمات. ويتعارض اكتساب هذه المهارات مع طرائق التعليم التقليدية من القمة إلى القاعدة، التي يتحكم من خلالها المعلم في عملية التدريس ويكون الطلاب متلقين سلبيين للمعارف. ولم تعزز هذه النهوج التقليدية دائماً التعليم "الشامل" أو تطور المهارات اللازمة لكسب موارد الرزق وتحقيق الرفاهية في العالم الحديث.

«ثمة ضرورة لتغيير النموذج الفكري من أجل إعادة وضع قيم التعايش والسلام والتضامن في صلب التربية والتعليم، وذلك بالانسجام مع التغير التكنولوجي وليس بالتضاد معه، فالمواطنة الرقمية هي محور عمل أساسي للمعلمين والمتعلمين لتعزيز المشاركة والتحفيز».

مونسيرات كريمر، وزير التربية والتعليم في إكوادور

ويرى العديد من الخبراء في مجال التعليم أن التعليم لم يعُد يُعرَّف بما سيعلِّمه المعلم بل بالمهارات التي يمكن للطلاب إظهارها. ولا يُنظر إلى معلمي اليوم بوصفهم من يلقنون المعارف فحسب بل بوصفهم أيضاً ميسِّرين ومنسِّقين وشركاء وموجهين للتعلم. واستجابةً لهذه التغيرات، اعتمدت النظم المدرسية مؤخراً نهوج تعلم أنشط وأكثر حيوية تسمح للمتعلمين بتفعيل فضولهم الطبيعي واستخدام قدراتهم من خلال توفير فرص الاستقصاء بالاعتماد على الذات أو العمل ضمن مجموعات، داخل الفصل الدراسي وخارجه. ويؤدي المعلمون أيضاً دوراً متزايداً في مساعدة المتعلمين على التنقل بين وسائل التعلم المتعددة عبر الإنترنت وخارج الإنترنت بسبل تلبي احتياجاتهم الفردية والجماعية.

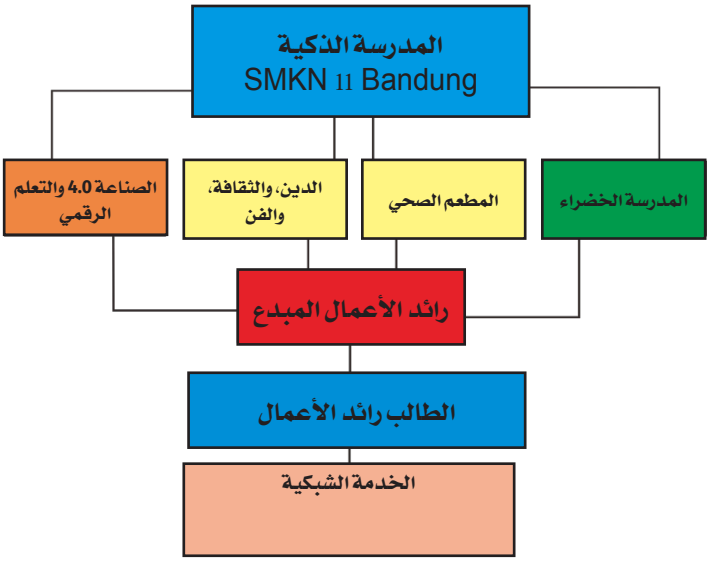
وخلاصة القول، إن المعلمين باتوا ينتقلون من أساليب التربية التقليدية القائمة على "الإصغاء والإجابة" إلى مناهج أكثر تفاعلية ومرونة تتمحور حول الطالب. وتُدرج أساليب التدريس المتطورة في بعض الأحيان (ولكن ليس دائماً)، ضمن فلسفة "المدرسة الشاملة" التي تعالج العديد من المسائل التعليمية والمجتمعية والبيئية والاقتصادية بصورة متزامنة. ويمكن أن يشمل هذا النهج العمل مع الشركاء في قطاع الأعمال والمجتمع المحلي لدعم التعلم.

الإطار 1 – إندونيسيا – تنفيذ مشروع المدرسة الذكية لمنظمة وزراء التعليم في جنوب شرق آسيا: النهج الشامل لإعداد القوى العاملة والتعلم والحياة المدرسية.

المدرسة الذكية هي مشروع لأفضل الممارسات تنفذه منظمة وزراء التعليم في جنوب شرق آسيا في 11 مدرسة ثانوية مهنية بإندونيسيا، في الفترة الممتدة من شهر أيلول/سبتمبر 2019 إلى شهر حزيران/يونيو 2020. وأُعد هذا المشروع بالتعاون مع مديرية تطوير المدارس المهنية (وزارة التربية والتعليم والثقافة)، ومنسق مراكز منظمة وزراء التعليم في جنوب شرق آسيا الإندونيسية، ومكتب التعليم في مقاطعة جاوة الغربية، ومركز منظمة وزراء التعليم في جنوب شرق آسيا الإقليمي للتعلم المفتوح (SEAMEO SEAMOLEC). ويُتوخى من هذا المشروع أن يكون بمثابة محفِّز للتعلم القائم على تكنولوجيا المعلومات والاتصالات (تزويد الطلاب بالمهارات في مجال تطوير الواقع المعزز، والواقع الافتراضي، وإنترنت الأشياء، ومنتجات الألعاب التربوية)، إلا أنه يتجاوز هذا الهدف بكثير.

فيشار إلى مدرسة SMKN 11 Bandung في إندونيسيا، على سبيل المثال، حيث يعدُّ برنامج التعلم الرقمي أحد الركائز العديدة التي تنظم الحياة المدرسية، والتي تشمل ما يلي: نهج المدرسة الخضراء والمطعم الصحي الذي يعالج المسائل البيئية واحتياجات المتعلم الصحية والمتعلقة بالتغذية؛ وبرنامج الدين

والثقافة والفن الذي يعزز الأهداف الأخلاقية والمعارف الثقافية والقيم والإبداع؛ وبرنامج الصناعة 4.0 والتعلم الرقمي. ويجري اختيار المدارس استناداً إلى نهجها الشامل للتعلم والحياة المدرسية.



الشكل 1 – تنفيذ مشروع المدرسة الذكية لمنظمة وزراء التعليم في جنوب شرق آسيا

وتشمل السمات الأساسية الأخرى لفلسفة المدرسة القيادة والتعاون. فيُشجَّع المعلمون على أخذ المبادرة في أثناء العمل مع طلابهم من أجل بناء مستودعات للمضامين التعليمية (Edukasi) التي تشمل القصائد والقصص القصيرة والمقالات الصحفية والموسيقى وفيديو الرسوم المتحركة للأطفال والكتب الإلكترونية والمواد الإخبارية عن المقاطعة.

ويفضي برنامج المدرسة الذكية إلى التحول في طريقة عمل المعلمين في الفصل الدراسي ومجتمع المدرسة، إذ يُعزَّز نهجهم في التدريس، وكذلك قدراتهم على القيادة وعلاقاتهم مع الطلاب. ويتلقى المعلمون تدريباً خاصاً لتسهيل مشاركتهم في مشروع المدرسة الذكية، يشمل التعلم الرقمي وكفاءات تكنولوجيا المعلومات والاتصالات فضلاً عن مهارات ريادة الأعمال. ويسفر ذلك عن تنامي استخدام المعلمين في المدرسة الذكية لتطبيقات التعلُّم الإلكتروني في عملية التدريس وأنشطة التعلم والتقييم.

ويُسهِّل برنامج التوأمة الرقمية بين الفصول الدراسية التعلم مع العديد من الفصول الدراسية من عدة مدارس من خلال التداول بالفيديو باستخدام خدمة WebEx بتوجيه من معلم واحد أو أكثر عن موضوع واحد أو أكثر. ويعزز هذا البرنامج أيضاً روح التفكير المدني وريادة الأعمال، إذ يُشجَّع المعلِّمون والمتعلِّمون على حدٍّ سواء على الاهتمام ببيئتهم المدرسية وعلى إضافة قيمة إلى الاقتصاد المحلي، بالتزامن مع تطوير مهارات الاتصال لتعزيز الصناعات الثقافية والمطبخية والإبداعية والسياحة المحلية في جاوة الغربية.

تقديم دكتور آن سوكماواتي (Dr. Anne Sukmawati, KD, M.MPd.)، مشروع المدرسة الذكية 4.0 لمنظمة وزراء التعليم في جنوب شرق آسيا، إندونيسيا
للحصول على المزيد من المعلومات يرجى الاطلاع على شرائح الباوربوينت أو تصفح الموقع التالي:
https://www.qitepinscience.org/blog/2019/09/06/seameo-smart-school-4-0/

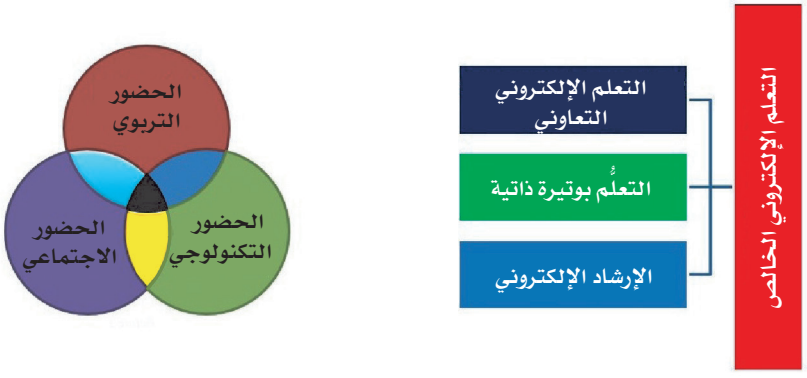
النتيجة 2: ضرورة توجيه نظم التعليم نحو مناهج المستقبل وليس مناهج الماضي

تركِّز المناقشات بشأن مستقبل التربية والتعليم عادةً على سبل تعزيز المعلمين للمهارات التي يحتاجها المتعلمون الآن لتحقيق الأهداف التي تتمحور حول القوى العاملة والمجتمع. بيد أن الحوار بشأن التغييرات على مستوى النظام للمادة الدراسية يحظى باهتمام أقل غالباً. وتواصل نظم التعليم في معظم البلدان تدريس المواد التقليدية التي لم تتفك تُدرَّس منذ عدة أجيال: القراءة والكتابة والرياضيات والجغرافيا والتاريخ والعلوم واللغات، وتبقى موضوعات أخرى، مثل المهارات الرقمية وعلوم الحاسوب وريادة الأعمال وتعليم المواطنة العالمية والتعليم من أجل التنمية المستدامة، على الهامش في العديد من البلدان، ولا سيّما البلدان النامية وأقلّ البلدان نموّاً.

ونظراً إلى المهارات التي سيحتاجها المتعلمون للنجاح، لا بد للبلدان من التفكير في رؤيتها المعيارية للتعليم وإعادة تعريف معنى التعليم التأسيسي الذي يمكِّن المتعلمين من مواكبة حياة المجتمعات الحديثة السريعة التغير. وإن لم تقم البلدان بعملية التفكر هذه فقد يظل الابتكار الأساسي في المضامين التعليمية في المدارس الابتدائية والثانوية وتنفيذها محدوداً.

الإطار 2 – نهج إقليمي لإعادة تصور المناهج الدراسية والتعلم والتقييم في الدول العربية: ماجستير الآداب في المناهج والتعليم الإلكتروني، في كلية التعليم الإلكتروني.

إذ تدرك جامعة حمدان بن محمد الذكية تغير نموذج التعليم والتحديات المشتركة المرتبطة بالمناهج الدراسية التي تواجهها البلدان ضمن المنطقة نفسها، أنشأت "حرماً جامعيّاً ذكيّاً" يتيح لوزارات التربية والتعليم ومختلف الجهات التعليمية التفكر في قضايا تحديث مناهجها الدراسية أو إعادة بلورتها (الشكل 1).



وأُحدِثت شهادة الدراسات العليا في تصميم المناهج الدراسية وإعدادها في الدول العربية بالتعاون مع مكتب التربية الدولي لليونسكو وشعبة إعداد المعلمين في اليونسكو، واستفاد منها بالفعل 16 بلداً في المنطقة العربية منذ عام 2017.

وصُمِّم هذا المساق بحيث يستهدف مُعلمي المعلمين، والمعلمين، والمسؤولين عن المناهج الدراسية، ومُعدي الكتب الدراسية، والمسؤولين عن التعليم، لتعزيز قدراتهم في مجال التعلم الذكي والمناهج الدراسية والتكنولوجيا والتقييم. وهو يُدار من خلال نهج التعلم المختلط، فيجري خلال عشرة أيام تدريس الوحدات التعليمية الحضورية في الموقع بالتزامن مع التعلم عبر الإنترنت، وزيارات المواقع، وأنشطة التفكير والتحليل خلال 30 أسبوعاً. وتشمل متطلبات هذه الشهادة أيضاً المراقبة المستمرة لأداء

المدربين/المعلمين، والتقييم المستمر للمتدربين باستخدام نماذج تقييم معيارية، والاستعراض المستمر لوحدات التدريب ومضامين المساق التعليمي.

وأُقيمت دورتان لشهادة الدراسات العليا في عامي 2017 و2018 وتخرج منها 78 طالباً من 16 بلداً. وأشادت الشهادات الإيجابية التي أُدلي بها بشأن هذا البرنامج باستخدام اللغة العربية في التدريس، واستخدام دراسات الحالات الملائمة للسياق، وإمكانية الاتصال بين المشاركين عبر ساحة التعلم الافتراضي على الرغم من بعدهم الجغرافي، والفرص المتاحة، والتشجيع على تعزيز الكفاءات الأكاديمية والمهنية.

تقديم البروفيسور حمدي أحمد عبد العزيز، عميد كلية التعليم الإلكتروني، جامعة حمدان بن محمد الذكية، الإمارات العربية المتحدة

الإطار 3 – المبادرة الأقاليمية العربية الأفريقية لمواءمة المناهج الدراسية/التعلّم، والسياسات الخاصة بالمعلّمين وممارساتهم، والتقييم: وضع مجموعة أدوات لبرنامج المواءمة (Ed-Alignment).

شرعت اليونسكو في وضع مجموعة أدوات لمواءمة المناهج الدراسية/التعلّم، والسياسات الخاصة بالمعلّمين وممارساتهم، والتقييم، استناداً إلى التقارير والتوصيات المنبثقة من الفعاليات التالية:

1) حلقة العمل لبناء القدرات بشأن مواءمة المناهج الدراسية وتدريب المعلمين والتقييم المعقودة في عام 2017 في أفريقيا، بدار السلام، في تنزانيا؛

2) الاجتماع الإقليمي الثالث لمنطقة الدول العربية بشأن جدول أعمال التعليم حتى عام 2030، المعقود في عام 2018، في البحر الميت، بالأردن؛

3) حلقات العمل الأقاليمية العربية الأفريقية المعقودة في عام 2019، في بيروت.

وتمثل مجموعة الأدوات حزمة إرشادات عملية تتضمن معلومات أساسية عن مسوغات المواءمة، وتوضيح المسائل المفاهيمية، وفوائد المواءمة لتنفيذ جدول أعمال التعليم حتى عام 2030. وتستعين مجموعة الأدوات بدراسات حالات قُطرية مختارة بشأن السياسات والممارسات الواعدة من منطقتي الدول العربية وأفريقيا لأغراض التوضيح وتعزيز القدرات التقنية. وتعُدُّ اليونسكو مجموعة الأدوات من المخرجات المهمة لتنفيذ جدول أعمال التعليم حتى عام 2030. وتسنى للخبراء الوطنيين من دول مختارة مناقشة مشروع مجموعة الأدوات وإثرائه خلال المنتدى الثاني عشر للحوار بشأن السياسات. وتعتزم اليونسكو إصدار مجموعة الأدوات في عام 2020.

تقديم اليونسكو، برنامج مواءمة المناهج الدراسية/التعلّم، والسياسات الخاصة بالمعلّمين وممارساتهم، والتقييم (Ed-Align).

النتيجة 3: سيكون تكييف برامج إعداد المعلمين بصورة أفضل مع السياقات المحددة عاملاً أساسياً لتهيئة المعلمين لمواجهة تحديات التعلّم في المستقبل.

يشير مؤشر أهداف التنمية المستدامة لغاية التنمية المستدامة 4-ج إلى الأهمية التي يوليها جدول أعمال التعليم حتى عام 2030 **للمعلمين المدرَّبين** الذين تلقوا على الأقل الحدَّ الأدنى من التدريب المنظم للمعلمين في مجال الأساليب التربوية قبل الخدمة وفي أثنائها، المطلوبين للتدريس في مراحل التعليم الملائمة في بلد معيَّن (مؤشر أهداف التنمية المستدامة 4-ج-1). ويؤكد المؤشر أيضاً ضرورة توافر معلمين مؤهلين لديهم على الأقل الحدُّ الأدنى من المؤهلات الأكاديمية المطلوبة لتدريس موادهم بالمستوى الملائم في بلد معين. ويجري التعبير عن هذا المؤشر بالنسبة المئوية للمعلمين المؤهلين وفقاً للمعايير الوطنية (مؤشر أهداف التنمية المستدامة 4-ج-3).

«السياق أمر حاسم وعلى التعليم أن يلبي الاحتياجات القُطرية».
محمد الأمين أحمد محمد التوم، وزير التربية والتعليم في السودان

ومع أنَّ لهذه العناصر أهمية حاسمة، فإن المناقشات في منتدى الحوار بشأن السياسات شددت على أنَّ التدريس والتعلم لا يحصلان في فراغ، وعلى ضرورة تكييف تدريب المعلمين مع السياقات الخاصة بسبل يمكن للمتعلمين والمعلمين تطبيقها بصورة ملموسة. ويشعر العديد من المعلمين بأنهم غير مهيئين إلى حد بعيد للتعامل مع واقع التدريس في سياقات مختلفة، وغالباً ما يشعرون بانعدام الثقة، وبندرة الفرص لتحديث كفاءاتهم ومواكبة التطورات في مجال التعليم على الصعيد العالمي. ومن ثم، يفتقر الكثير منهم إلى المهارات والكفاءات والثقة اللازمة لهم للتعامل مع المشهد التعليمي المتغير، ومع التنوع والتحديات التي تظهر في الفصل الدراسي.

وأقر المشاركون في منتدى الحوار بشأن السياسات بضرورة تحديث أو إعادة توجيه استراتيجيات إعداد المعلمين باستخدام النهوج الحديثة للتدريس والتعلم، التي تشمل دمج تكنولوجيات التعليم وتطبيقات التعلم الإلكتروني. ولكن ثمَّة حاجة أيضاً إلى وضع برامج لإعداد المعلمين أكثر تركيزاً على الإنسان وملاءمةً للسياق. فينبغي للتدريب أن يشمل القدرات الاجتماعية والعاطفية للتعامل مع الفصول الدراسية الكبيرة، وتدريس صفوف من طبقات متعددة، وشح الأدوات التعليمية. وينبغي للتدريب أيضاً تجهيز المعلمين لمواجهة المتطلبات الاجتماعية والثقافية واللغوية المتنوعة للفصول الدراسية. وبعبارة أخرى، يجب دعم المعلمين بصورة شاملة وعليهم أن يكونوا «جاهزين للخدمة».

«فضلاً عن أن دولتنا جزيرة متضررة من تغير المُناخ، فهي تواجه تحديات إضافية أيضاً، ومنها على سبيل المثال دمار 90% من البنية الأساسية التعليمية بفعل الإعصار المدمر من الفئة الخامسة الذي اجتاح الجزيرة في عام 2017».
الدكتور ناتاليو ويتلي، وزير التربية والتعليم في جزر فيرجين البريطانية

وأكد المشاركون في منتدى الحوار بشأن السياسات، بالقدر نفسه من الأهمية ، ضرورة أن يشمل إعداد المعلمين تهيئتهم للتعامل مع حالات عدم الاستقرار والهشاشة والصدمات وآثارها في المتعلمين، ويشمل ذلك سبل إنشاء بيئات تعلم آمنة. ويزداد هذا الأمر إلحاحاً نظراً إلى أنه من المرجح تزايد الهجرة والتنقل البشري بفعل زعزعة الاستقرار الاقتصادي وتغيُّر المُناخ ونشوب الحروب واندلاع الأزمات السياسية، وهي عوامل تزيد التنوع في الفصل الدراسي وقد تؤدي إلى حدوث اضطرابات كبيرة في التدريس والتعلم وتفاقم التفاوت في نتائج التعليم.

ووفقاً لما أشار إليه المشاركون في منتدى الحوار بشأن السياسات، فإننا نشهد بالفعل بعض هذه المسائل في أفريقيا وبصورة متزايدة في أوروبا. وتسجل منطقة أمريكا اللاتينية والكاريبي أيضاً اضطرابات بسبب أزمة اللاجئين الفنزويليين، فالمعلمون في البلدان المجاورة لفنزويلا غير الناطقة بالإسبانية يواجهون حواجز لغوية مع المتعلمين اللاجئين الناطقين بالإسبانية. وتواجه الاقتصادات المتقدمة هذا النوع من التحديات أيضاً، فقد أصبح أكثر من 9% من طلاب المدارس العامة في الولايات المتحدة، البالغ عددهم 50 مليون طالب، يمثلون الجيل الأول والجيل الثاني من متعلمي اللغة الإنجليزية.

الإطار 4 - برنامج توجيه المعلمين المراعي للاحتياجات في رواندا، بدعم من الرابطة الفلمنكية للتعاون الإنمائي والمساعدة التقنية

أجرت حكومة رواندا عملية استعراض بشأن سياستها الخاصة بتنمية المهارات المهنية للمعلمين وإدارة شؤونهم لتأكيد ضرورة وضع برامج توجيه عالية الجودة للمعلمين المؤهلين حديثاً من خلال الإرشاد والإشراف. وقامت المنظمة البلجيكية غير الحكومية "الرابطة الفلمنكية للتعاون الإنمائي والمساعدة التقنية"، سعياً إلى دعم الوزارة في تطبيق هذه السياسة، بمساعدة الوزارة في وضع برنامج توجيه للمعلمين المؤهلين حديثاً في 17 مقاطعة (تشمل المقاطعات الأكثر حرماناً) يستفيد منه 612 مدرسة ابتدائية و680 مدرسة ثانوية. وأُعد البرنامج بالشراكة مع مجلس التربية والتعليم في رواندا وجامعة رواندا وكلية التربية ووزارة التربية والتعليم.

وما يميز هذا البرنامج التوجيهي هو تعدد طبقات الدعم المركَّب المتاحة لأعضاء هيئة التدريس والجهات الفاعلة في الدعم. فيشمل البرنامج الإرشاد الذي يضطلع به مرشد في المدرسة و/أو مسؤول عن مادة مدرسية، ولا سيّما لمعلمي مواد العلوم والتكنولوجيا والهندسة والرياضيات. ويركز الإرشاد على التخطيط المشترك للدروس؛ ومشاهدة المرشدين في أثناء قيامهم بالتدريس أو مشاهدة معلمين زملاء، وتشمل هذه العملية التحضير قبل الدرس وبعده، وتقديم تقرير مختصر والتفكر؛ وتحليل عمل الطلاب ونتائج التقييم؛ ووضع العلامات وحفظ سجلاتها؛ ومناقشة قضايا التعليم والتعلم؛ ومناقشة أساليب التدريس وإدارة الفصل الدراسي. أما النشاط الثاني فيتمثل في جلسات جماعات الممارسين، حيث يلتقي المعلمون المؤهلون حديثاً والمعلمون الأكثر خبرة الذين يدرِّسون الموضوع ذاته (بحسب حجم المدرسة) لمناقشة عملهم، فيتفكرون في الحلول للصعوبات التي يواجهونها في الفصول الدراسية ويتبادلون الممارسات الجيدة. وتشمل الأنشطة التي يمكن القيام بها خلال جلسة جماعات الممارسين تحليل عمل الطلاب في عمليات التقييم التقويمي والختامي أو وضع استراتيجيات لتدريس المتعلمين ذوي الاحتياجات التعليمية الخاصة. ويتضمن النشاط الثالث الندوات أو الدورات التدريبية بشأن موضوعات تهمُّ المعلمين الجدد، التي يمكن تنظيمها على مستوى المدرسة أو القطاع أو المقاطعة. ويضطلع مشرف لدى مركز تدريب المعلمين قبل الخدمة بإرشاد المعلمين المؤهلين حديثاً ثلاث مرات في السنة، من خلال مشاهدتهم وهم يقومون بالتدريس وإبداء الملاحظات على أدائهم. ويمكن للمعلم أيضاً أن يبحث مع المشرف لدى مركز تدريب المعلمين المشكلات التي ربما يواجهها المعلم مع مرشده. ويقوم المشرف لدى مركز تدريب المعلمين أيضاً بالربط ما بين التدريب على التدريس قبل الخدمة وفي أثنائها. وهذا يتماشى أيضاً مع الأولوية 4 في مجال السياسات الواردة في مشروع السياسة الخاصة بتنمية المهارات المهنية للمعلمين وإدارة شؤونهم، التي تنص على ضرورة توثيق الترابط بين التنمية المستمرة للمهارات المهنية للمعلمين وإعداد المعلمين قبل الخدمة.

وقامت الرابطة الفلمنكية للتعاون الإنمائي والمساعدة التقنية وكلية التربية بإعداد برنامج لشهادة التنمية المستمرة للمهارات المهنية للمعلمين في الإرشاد التربوي والتوجيه، لتزويد المرشدين في المدارس والمسؤولين عن المواد الدراسية بمهارات الإرشاد والتوجيه. ويشمل البرنامج تنمية مهارات هؤلاء المرشدين والمسؤولين، الذين يتلقون أيضاً إرشادات عن سبل تنظيم التنمية المستمرة للمهارات المهنية للمعلمين وتعزيز الممارسة التأملية في مدارسهم، وسبل المضي قُدماً في تنفيذ المناهج الدراسية. ويتابع المشرفون لدى مركز تدريب المعلمين قبل الخدمة أيضاً برنامج شهادة التنمية المستمرة للمهارات المهنية للمعلمين، ويتلقون تدريباً إضافياً على رصد أداء المعلمين المؤهلين حديثاً، ويتلقون التدريب من كلية التربية على أداء أدوار المدرِّبين المشاركين ومدرِّبي المرشدين (المسؤولون عن المواد المدرسية والمرشدين في المدارس) التي يضطلعون بها.

تقديم د. جيف بيرار (Jef Peeraer)، مدير البرامج، الرابطة الفلمنكية للتعاون الإنمائي والمساعدة التقنية – التعليم من أجل التنمية، رواندا

للمزيد من المعلومات انظر الرابط: https://rwanda.vvob.org/

تمثل مجموعة التعاون المعنية بالمعلمين في سياق الأزمات (TiCC)، التي تأسست في عام 2014، مسعى مشتركاً بين الوكالات لتعزيز دعم المعلمين وتحسينه في حالات الأزمات في إطار عمل الشبكة العالمية لوكالات التعليم في حالات الطوارئ (INEE). ويعمل أعضاء المجموعة معاً للوقوف على المجالات التي تنطوي على مشكلات فيما يتعلق بإدارة شؤون المعلمين، وتنمية مهاراتهم، ودعمهم، ثم اقتراح حلول مفتوحة المصدر مشتركة بين الوكالات أو متعددة الشركاء.

وأعدت مجموعة التعاون المعنية بالمعلمين في سياق الأزمات المشتركة بين الوكالات حزمة التدريب المفتوح المصدر في شهر آذار/مارس 2016، لبناء القدرات التعليمية الأساسية للمعلمين غير المؤهلين أو المؤهلين دون المستوى الذين يتم تعيينهم للتدريس في حالات الطوارئ (في مخيمات اللاجئين أو النازحين، والمناطق المتضررة من النزاعات، ومناطق الكوارث الطبيعية، و/أو مع السكان المستضعفين، على سبيل المثال). وتتألف حزمة تدريب المعلمين في سياق الأزمات من حزمة تدريب تمهيدية قصيرة تقدم المهارات التأسيسية وأربع وحدات دراسية أساسية، تتمحور حول مجموعة تتضمن 28 كفاءة من كفاءات المعلمين التي تدعم تنمية المهارات المهنية للمعلم بمرور الوقت. وصُمِّمت الوحدات الدراسية لتعريف المعلمين بالمفاهيم والمهارات الأساسية من خلال نمذجة أساليب التدريس التشاركية والتفاعلية التي تتمحور حول المتعلم، والتي يمكن للمدرسين اختبارها ثم تجربتها في فصولهم الدراسية. ويمكن أيضاً استعمال المواد التعليمية مع المعلمين المؤهلين الذين يحتاجون إلى تدريب أو دعم لتجديد معارفهم في المجالات الحاسمة والذين أصبحوا يعلّمون في بيئات متأثرة بالأزمات.

واستعملت جمعية الخدمات التطوعية في الخارج (VSO) حزمة تدريب المعلمين في سياق الأزمات في مخيم كاكوما للاجئين في كينيا، لسد النقص في الممارسات والمواد التدريبية المشتركة العالية الجودة. وقد استُعملت الحزمة في إطار الاستجابة المنسَّقة المشتركة بين الوكالات لتنمية المهارات المهنية للمعلمين بهدف الحدِّ من ضعف استهداف المشاركين في التدريب ووضع نهج أكثر استمراراً للتدريب الجاري. وتقوم مجموعة العمل المشتركة بين الوكالات بتنفيذ الحزمة بصورة مرنة، وتتولى الوكالات زمام مختلف جوانب التدريب. ويجري التدريب باستخدام هذه الحزمة وبصورة ملائمة للسياق على مدى خمسة أيام، يليه مرحلة دعم الأقران ما بعد التدريب من خلال دوائر تعلم المعلمين. وتم توسيع نطاق الوحدة الدراسية الخاصة بالمناهج الدراسية والتخطيط بحيث تشمل المنهاج الدراسي الجديد القائم على الكفاءات الذي تم تعميمه في كينيا.

تقديم كيسي بيرسون (Casey Pearson)، متطوع في مجال التعليم، منظمة الخدمات التطوعية في الخارج. لمزيد من التفاصيل الرجاء الاطلاع على الموقعين التاليين: https://inee.org/resources/teachers-professional-development-inter-agency-approach
https://www.vsointernational.org/news/blog/why-refugee-teachers-on-the-frontline-need-support

«تتعامل [مدرستنا] مع الكثير من الأطفال اللاجئين الذين يعانون من الصدمات والمشكلات النفسية الاجتماعية ولا يتطابقون في العمر مع المستويات العمرية للصفوف التي يلتحقون بها بسبب تسربهم من المدارس. ولاحظت المدرسة أيضاً أن المهارات الاجتماعية للأطفال من مناطق النزاع محدودة وهم بحاجة إلى الكثير من التوجيه والإرشاد».

وليام موشوبيا، معلم في مدرسة جمهوري الابتدائية في كينيا

النتيجة 4: ضرورة تطوير نماذج التنمية المستمرة للمهارات المهنية للمعلمين ودعم المعلمين، على غرار تطوير التعليم في الفصول الدراسية

ذكّرتنا لجنة التعليم أنَّ المعلمين في بعض البلدان يتلقون القليل من الدعم من نظم التعليم ويزورهم في المتوسط مشرف كلَّ عامين ونصف العام، وقد يُضطَّر المعلمون في المناطق الريفية والنائية إلى انتظار هذه الزيارة أربع سنوات. وتواتر الزيارات هذا غير كاف للمعلمين للتكيف بنجاح مع سياقات التعلم المتغيرة ولحفز حماستهم والشعور بالارتياح في عملهم. وناقش المشاركون في منتدى الحوار بشأن السياسات أنواع الدعم المستمر اللازم للمعلمين.

وكان النوع الأكثر شيوعاً لتنمية المهارات المهنية المُتاح للمعلمين طيلة سنوات في نظم المدارس التقليدية هو تنمية مهارات الموظفين أو التدريب في أثناء الخدمة، الذي يتكون عادة من حلقات عمل أو دورات قصيرة الأجل يختارها المديرون لتزويد المعلمين بمعلومات جديدة عن جانب معيَّن من جوانب عملهم. وكان التدريب إلزاميّاً من الناحية المؤسسية، ومنظماً للغاية ويجري في الفصول الدراسية مع "خبير" يقوم عادة بنشر المعلومات للمبتدئين (على غرار نماذج التعلم القديمة). ولم تكن بصورة عامة هذه الأنواع من التدريب ناجحة في تعزيز معارف المعلمين وتحسين نتائج التعلم. ويجب تطوير نموذج التنمية المستمرة للمهارات المهنية للمعلمين، على غرار تطوير التعليم في الفصول الدراسية، لتعزيز نتائج التعلم المحسنة.

لا يمكن لجودة النظام المدرسي أن تفوق جودة معلميه ومديريه... [و] لا يمكن لجودة المعلمين والمديرين أن تفوق جودة تعليمهم وفرصهم للتعاون والتطور وجودة ظروف عملهم.

المصدر: الدراسة الاستقصائية الدولية لمنظمة التعاون والتنمية في الميدان الاقتصادي بشأن التدريس والتعلم لعام 2018

واستُخلصت الدروس من نماذج التنمية المستمرة للمهارات المهنية للمعلمين في حالات الأزمات حيث يمثل دعم الأقران وإرشادهم، ومجتمعات تعلم المعلمين، وحلقات التعلم، وتعاون المعلمين، جزءاً من نموذج متكامل ومرن لبناء قدرات المعلمين وتقديم الدعم المستمر إليهم. وينتفع المعلمون، من خلال أساليب «أفقية» متنوعة، ببرامج لتنمية مهاراتهم المهنية ذات طابع تعاوني وعملي يضطلع المشاركون بتوجيهها، وعندما تُقدَّم من خلال مجتمعات التعلم الافتراضية تصبح متاحة من أيِّ موقع متصل بالإنترنت. وبات المعلمون يتمتعون بمزيد من الفرص لمشاركة معارفهم ومناقشة ما يريدون تعلمه وربط المفاهيم وأساليب التربية الجديدة بسياقاتهم الخاصة واستكشاف المشكلات وحلها. وباختصار، خلافاً للأساليب التقليدية للتنمية المستمرة للمهارات المهنية حيث يكون دور المعلم والمتعلم ثابتاً، باتت تظهر أنواع حديثة وأكثر ديناميكية للتنمية المستمرة للمهارات المهنية.

الإطار 6 - أكاديمية معلمي اللاجئين (مركز التعلم بالممارسة)

دُشِّنت أكاديمية معلمي اللاجئين في عام 2017 سعياً إلى زيادة عدد معلمي اللاجئين المؤهلين ومقدمي الخدمات المؤهلين وتسريع عملية إعدادهم في الولايات المتحدة الأمريكية والعالم. وتشمل أماكن عمل الأكاديمية في الولايات المتحدة العاصمة واشنطن ونيويورك وأريزونا، حيث توجد أعداد كبيرة من المهاجرين الذين أُعيد توطينهم. وتقدَّم أيضاً البرامج عن بعد لمعلمي اللاجئين في شتى أنحاء العالم. ويستند التدريب إلى المضامين الجيدة المتاحة بوفرة حالياً، التي تشمل المعايير الدنيا لحماية الطفل، وحزم تدريب المعلمين، والتعلم العاطفي الاجتماعي، وغيرها من المضامين في المجالات الحاسمة.

وتوفر الأكاديمية نظاماً متكاملاً لتدريب المعلمين ودعمهم، يتضمن دورات تدريبية شخصية، ومنح الشهادات، وجماعات الممارسين، ونظام دعم عام عبر الإنترنت يتميز بتيسير ممتاز وعلاقات قوية بين المشاركين، ويتألف هذا النظام مما يلي:

- دورة لمدة 12 أسبوعاً مع 6 أشهر من التوجيه.

- بيئة تعليمية ديناميكية عبر الإنترنت مع جماعة ممارسين، تشمل سلاسل المناقشة من أجل إتاحة المناقشة الآنية، ومشاركة الروابط والموارد.

- تعلم المعلمين والدعم والتعاون بين الأقران، ويشمل ذلك إطار التعلم المستدام الذي يتمحور حول المشارك والمُدمَج في العمل.

ويتمثل الهدف من هذا النظام في جعل المحتوى الحالي متاحاً على نطاق أوسع في أجزاء محددة الحجم وقابلة للاستيعاب يمكن للمعلمين (ومنهم المعلمون الذين يمارسون مهنة التدريس بالفعل) الاستفادة منها على الفور في سياقاتهم المتفردة. وترمي أكاديمية معلمي اللاجئين، من خلال وضع المشاركين في المركز والانطلاق من أهدافهم، إلى تطوير المهارات التأسيسية، وإيجاد لغة مشتركة، وتوفير دروس ومواد مفيدة على الفور، وإتقان تصميم التعليم (أو التدريس). وتنمي الأكاديمية الروح القيادية للمعلمين وترفع أصواتهم التي تروج توفير بيئات تعلم شاملة ومنصفة ومستدامة لجميع المعلمين والطلاب. وحققت الأكاديمية نتائج واعدة حتى الآن مع مجموعة أولى من المتدربين (113 معلماً) أكملوا الدورة. ويجري التخطيط لجولة ثانية وثالثة من التدريب، وقد بات خريجو الجولة الأولى يتقدمون لأداء أدوار قيادية في الجولة الثانية. وترمي أكاديمية مُعلّمي اللاجئين إلى تعزيز الشراكات النابضة بالحياة، والتبادل المفتوح للأفكار وللمضامين، وحركة معلمي اللاجئين ومقدمي الخدمات الذين يتعلمون في مساحات مجتمع التعلم الافتراضية.

تقديم جولي كاسبر (Julie Kasper)، أكاديمية معلمي اللاجئين، معهد كاري للصالح العام، مركز التعلم بالممارسة. https://clip.careyinstitute.org/

وأكدت المناقشة في منتدى الحوار بشأن السياسات أهمية مناهج تدريب المعلمين المتكاملة على المستوى القُطري (الجمع بين التدريب النظري في الفصل الدراسي والممارسة في الفصول الدراسية) لتهيئة المعلمين للتصدي للتحديات الناشئة، ومنها زيادة التنوع، في الفصل الدراسي. ويجب أن تكون الممارسة في صميم تدريب المعلمين، لكي يُكتسب الجانب النظري من خلال الممارسة. وقد اعتمدت بعض البلدان في منطقة أمريكا اللاتينية والكاريبي هذا النهج الجديد.

الإطار 7 - تحسين إعداد المعلمين في البرازيل

تقدم خطة البرازيل الوطنية للتعليم نهجاً جديداً بعنوان "تدريب المعلمين في البرازيل" (*Forma Brasil Docente*)، سعياً إلى رفع جودة المعلمين من خلال تعزيز إعداد المعلمين. ونظراً إلى العدد الهائل للمعلمين في البرازيل، اعتُمدت عملية شراكة مع المعلمين أنفسهم للمساعدة في تنفيذ الخطة الاستراتيجية. ويركز المشروع على التدريب وتنمية المهارات المهنية وهو جزء من المناهج الدراسية الوطنية المشتركة. بيد أن هذا النهج الجديد لا يزال يواجه صعوبات نظراً إلى استمرار التدريب التقليدي للمعلمين فترة طويلة.

ويسعى هذا النهج إلى تحسين جودة المعلمين من خلال ما يلي:

- التدريب الأولي
- التدريب المستمر
- التوظيف
- التحفيز والاستبقاء.

وسيُعمَّم هذا النهج الجديد على جميع مؤسسات تدريب المعلمين في البرازيل. وهو يشمل 3200 ساعة موزَّعة على 8 فصول دراسية على مدى 4 سنوات، وتتضمن ما يلي:

- 800 ساعة في السنة الأولى بشأن المهارات والممارسات الخاصة بالأساليب التربوية؛
- 1600 ساعة لموضوعات تعليمية محددة؛
- 800 ساعة من التدريب التربوي العملي، منها 400 ساعة مخصصة للخبرة داخل الفصول الدراسية، و400 ساعة لمكونات المناهج الدراسية.

ويسفر تصميم النهج الجديد الذي يشدد على ممارسة التدريس عن تمكين المعلمين من التعامل بفعالية مع الصعوبات اليومية عندما يشرعون في ممارسة مهنة التدريس.

تقديم ألين ريبيرو دانتاس دي تيكسيرا (Aline Ribeiro Dantas de Texeira)، نائبة وكيل التعليم الأساسي في وزارة التربية والتعليم، البرازيل

وبات يتواصل آلاف المهنيين العاملين في قطاع التعليم والمعلمين في جميع أنحاء العالم بانتظام من خلال المجتمعات عبر الإنترنت ووسائل التواصل الاجتماعي والمنصات الرقمية لمناقشة مسائل التعليم والتعلم التي تؤثر في عملهم في الفصول الدراسية. ووجدوا سبلاً لإقامة الشبكات وتبادل الأفكار والموارد والبقاء على اطّلاع على أحدث المستجدات في مجال التعليم خارج أماكن التعليم النظامية. وقد برز هذا الاتجاه للعيان على نحو خاص فيما يتعلق بإنشاء مجتمعات التعلم وأطر الدعم بين المدارس والجهات الفاعلة في مجال التعليم على مستوى المقاطعات. وجرى في منتدى الحوار بشأن السياسات عرض بعض سبل توفير الدعم للاتصال والتعاون من خلال المساعي التي يبذلها القطاع الخاص على صعيد البنية الأساسية.

الإطار 8 - دعم الأقران من خلال مجموعات واتساب وفيسبوك ووركبليس

قدم ممثلو شركة فيسبوك خلال منتدى الحوار بشأن السياسات عرضاً عن سبل نشر تطبيق ووركبليس (WorkPlace – نسخة فيسبوك الخاصة) لتمكين المعلمين والمهنيين العاملين في مجال التعليم والمؤسسات من التواصل والتعاون على نحو أكثر فعالية في ولاية إيدو بنيجيريا.

وتقوم شركة فيسبوك في إطار المرحلة الأولى من المشروع بمساعدة حكومة ولاية إيدو في إنشاء البنية الأساسية للإنترنت اللازمة لتعزيز الاتصال. وسيتبع ذلك العمل المشترك على استحداث موارد للتعلم، وفرص التدريب المستمر، ودعم مجتمع المستخدمين للمعلمين بغية تعزيز عمليات إصلاح التعليم الأساسي في الولاية. وعندما تصبح الخدمة جاهزة للاستخدام الكامل فمن المتوقع أن يقوم المعلمون والكثيرون غيرهم من الجهات المعنية في مجال التعليم بزيادة استعمال التكنولوجيا قدر المستطاع لتحسين التعلّم.

وأوضح الدكتور آدم سيلدو (Adam Seldow)، مدير شراكات التعليم في فيسبوك، أنَّ شركة فيسبوك اهتمت بولاية إيدو بسبب الإنجازات التي حققتها حكومة الولاية من خلال برنامج "التحول في قطاع التعليم الأساسي في ولاية إيدو" (Edo-BEST). ومع أن 10.5 ملايين طفل ما زالوا غير ملتحقين بالمدارس في نيجيريا، فإن معلماً من كلّ خمسة معلمين ما زال لا يتلقى التدريب المناسب لتحسين نتائج التعلم في الفصول الدراسية.

تقديم د. آدم سيلدو(Adam Seldow) ، مدير شراكات التعليم، فيسبوك

النتيجة 5: القيادة المدرسية أمر حاسم لحفز التغيير ودعمه

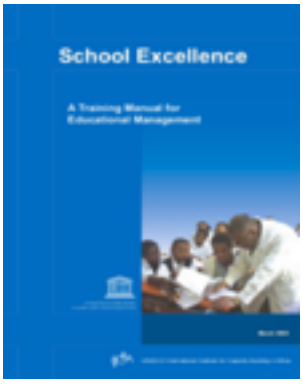
تعدُّ القيادة المدرسية الجيدة حيوية لتحسين أداء المعلمين والمتعلمين (تمثل قيادة المدرسة 27% من التغيرات في إنجازات تعلم الطلاب) وكفاءة نظم التعليم. وتحتل القيادة المدرسية المرتبة الثانية من حيث الأهمية تماماً بعد التدريس في الفصول الدراسية؛ ويمكن أن تؤثر في جودة تنمية المهارات المهنية للمعلمين بوجه عام في مكان العمل.

ويسخّر قادة المدارس الذين يسعون إلى تحقيق التحول، في بيئات التعلم المتغيرة، مواهب وطاقات زملائهم المعلمين والتلاميذ وأولياء الأمور لتحقيق الأهداف التعليمية المشتركة. فيقومون بوضع رؤية واضحة لنجاح التعليم ومشاركة هذه الرؤية مع الطلاب والموظفين والمجتمع المحلي لتهيئة بيئة مدرسية مؤاتية لدعم التحصيل التعليمي لجميع الطلاب. ويحفزون المعلمين ويدعمونهم في عملهم، ويشجعون على التعاون وإقامة أفرقة للعمل الجماعي. ويرفعون سقف التوقعات من الأداء ودرجات التحفيز. وتؤدي هذه التغييرات بدورها إلى إنشاء بيئة مدرسية إيجابية حيث تساهم مواقف جميع الأفراد ومشاعرهم وسلوكهم في تحسين المدرسة.

ومع أن نموذج التعليم المتغير يعوِّل كثيراً على قادة المدارس، فقد تم التذكير خلال منتدى الحوار بشأن السياسات بأنه ليس لقادة المدارس إلا القليل من الوقت للتركيز على وضع رؤية أكثر طموحاً بسبب ضغوط أنشطتهم الإدارية والإشرافية، ونادراً ما يتم اختيارهم لمتابعة تدريب يقوم على المهارات التي تعزِّز عملية التحول في المدارس وعلى صعيد التعلم.

الإطار 9 - تدريب قادة المدارس في أفريقيا (اليونسكو – المعهد الدولي لبناء القدرات في أفريقيا)

يعدُّ قادة التغيير في المدارس جزءاً أساسيّاً من عملية إعداد المدرسة لعملية التحول. ومع ذلك، يواجه قادة المدارس ومديريها في أفريقيا العديد من الصعوبات التي تعترض هذه العملية، ومنها ضعف آليات توظيف قادة المدارس، ونقص الاستثمار في تنمية مهاراتهم المهنية، وانخفاض نسبة استبقائهم. لهذا السبب، أعد معهد اليونسكو الدولي لبناء القدرات في أفريقيا في عام 2005 ثلاثة كتيبات تدريبية لمديري المدارس عن إدارة المدارس والتميز المدرسي (الشكل 2) وإدارة الموارد البشرية. وشملت هذه الكتيبات المسائل التالية:



الشكل 3- كتيب تدريب موجّه إلى مديري المدارس، صادر عن معهد اليونسكو الدولي لبناء القدرات في أفريقيا، في عام 2005

القيادة التعليمية، وإدارة التلاميذ، ومفهوم الإدارة المالية وممارستها، وضرورة مشاركة أولياء الأمور في الشؤون المدرسية ووسائل مشاركتهم فيها؛

تحسين المدرسة، ويشمل ذلك البيئة المدرسية وثقافتها، وإبراز الهيكل التنظيمي للمدرسة والمهام الوظيفية لإدارة المدرسة، أي التخطيط والتنظيم والقيادة والمراقبة؛

تنمية مهارات مديري التعليم استناداً إلى المفاهيم الرئيسية للتدريب في أثناء الخدمة، وتناوب الوظائف وإثرائها، ودوائر الجودة؛ وتشمل المسائل الأخرى التي نوقشت أداء الموظفين وتقييمهم وديناميات المجموعات والتحفيز.

وعُرضت الكتيبات الثلاثة على مدى خمسة أيام في عدة بلدان من بينها غينيا وليسوتو ونيجيريا وسيراليون. وأُعدت الكتيبات بالاسترشاد بالوحدات الدراسية لعام 1996 من دورة برنامج الشهادة المتقدمة في الإدارة التربوية في جامعة جنوب أفريقيا.

تقديم السيد ساليو سال (Saliou Sall) مسؤول برامج أول، اليونسكو – المعهد الدولي لبناء القدرات في أفريقيا

1.2 الموضوع الفرعي 2 - معالجة أوجه عدم المساواة

بات من المعلوم في الوقت الراهن أنَّ الأخذ بنهج النموذج الموحد المناسب للجميع في التعليم والتعلم لا يصلح لجميع المتعلمين. ويقرّ كل خبراء التعليم وعلماء النفس الاجتماعي والمعرفي وعلماء الأنثروبولوجيا وغيرهم من علماء الاجتماع بأنَّ الأطفال يجلبون معهم معارفهم وخبراتهم الحياتية إلى الفصل الدراسي، التي تؤثر في سبل تعلم الطلاب وكذلك في ما يتعلمونه. بيد أن ممارسات التعليم والتعلم اليومية في نظم التعليم العام الأكثر تقليدية تستمر في استبعاد بعض فئات الطلاب بينما تسهِّل النجاح للآخرين.

ويميل المتعلمون الذين لا يتناسبون مع القالب "الأكاديمي" الموجود إلى الاعتقاد بأنهم يفتقرون إلى القدرات، فيفقدون الثقة، وهو ما قد يترتب عليه تأثير دائم في حماستهم وجهدهم وتصوراتهم للكفاءة الذاتية. وللأسف، فإن المتعلمين المنتمين فعلاً إلى مجموعات الأقليات في المجتمع – سواء كان ذلك على أساس الجنس أو العرق أو الطبقة الاجتماعية أو المجموعة اللغوية أو الإعاقة أو أيَّ اختلاف آخر – ممثلون على نحو غير متناسب فيما يُسمَّى بالمجموعات ذات "القدرات المنخفضة". وغالباً ما تكون علاماتهم أقل من المتوسط في الاختبارات المعيارية، ويُساء تمثيل خبراتهم وتاريخهم في مواد المناهج الدراسية أو تُمثَّل فيها دون النصاب. وبعبارة أخرى، عوضاً عن أن تكون المدرسة سلَّماً للتنقل الاجتماعي فإنها قد تعيد إنتاج عدم المساواة.

وشدَّد المشاركون في منتدى الحوار بشأن السياسات على أنَّ العدالة الاجتماعية تبدأ بالتعليم المنصف والشامل للجميع. ويجب أن يتلقى المعلمون الدعم للابتعاد عن النماذج التي تصنف بعض الأطفال على أنهم من ذوي "القدرات المنخفضة" أو "محرومون". ويحتاج المعلمون إلى تدريب منهجي على أساليب التربية التي تعترف بتفرد الطلاب وتساعدهم في التعلم وبناء الاعتداد بالنفس من خلال إقامة الروابط مع ما تعلموه في السابق وخبراتهم المعيشية. وأكد المشاركون أيضاً ضرورة اعتماد ممارسات تعليمية أكثر مراعاة للعوامل الاجتماعية والثقافية وتعبِّر عما هو ملائم من القيم والمواقف والمهارات والمعارف و/أو الفهم. ويعد هذا النوع من الممارسات ضرورياً لتلبية احتياجات المتعلمين بفعالية، ولا سيَّما الأقليات ومجموعات السكان الأصليين المحرومة تاريخيّاً، التي تشمل النازحين واللاجئين.

النتيجة 6: ممارسات إعداد المعلمين المراعية للجوانب الاجتماعية والثقافية حاسمة للحدِّ من أوجه عدم المساواة

تشجِّع برامج إعداد المعلمين المراعية للجوانب الاجتماعية والثقافية المعلمين الذين ينتظرون التعيين على التفكير في كيف يتأثر التعلم وعملية التعلم بخلفيات المتعلمين، وعلاقات المعلم بالمتعلم، وبيئة التعلم، ومضامين التعلم، وسائر معالم ممارسة التدريس. وتستحدث هذه البرامج نماذج يُقتدى بها للفتيات والنساء وتسعى إلى الابتعاد عن الأفكار النمطية التي تقلِّل من شأن فئات سكانية معينة أو تقوِّض التعلم. ويُتوخى أن يتخرج المتدربون الذين يحضرون هذا النوع من البرامج بعقلية تمكِّنهم من العمل على نحو مبدع وفعال لدعم جميع الطلاب في ظروف متنوعة.

فضلاً عن ذلك، يمكن لبرامج إعداد المعلمين المراعية للجوانب الاجتماعية والثقافية أن تعزز الإدماج من حيث التنوع الإثني والعرقي واللغوي والثقافي والاجتماعي. وهذا مهم على نحو خاص في المناطق الشديدة التنوع مثل منطقة أمريكا اللاتينية والكاريبي، حيث يظل تنوع السكان أحد أكبر الحواجز التي تحول دون تحقيق المساواة. فغالباً ما كانت المدارس العادية ونظم التعليم التقليدية تتجاهل الاختلافات العرقية والاجتماعية والإثنية واللغوية وكانت تميل إلى إعادة إنتاج أوجه عدم المساواة، من خلال منح امتيازات لنسبة ضئيلة من السكان. لذا يجب أن يكون المعلمون على دراية بتنوع طلابهم، وبالاختلافات بين لغاتهم الأم ولغات التدريس، واحتياجاتهم وخلفياتهم المحددة.

وقد شدد المشاركون في منتدى الحوار بشأن السياسات على ضرورة مراعاة ستة طِباع يُتوخى تطبُّع المعلمين بها عند تصميم أساليب التربية في جميع برامج إعداد المعلمين، وذلك في إطار الاستراتيجيات الرامية إلى بناء فصول دراسية ومدارس ونظم تعليم أشمل (الشكل 3). وتشمل هذه الطِباع الوعي الاجتماعي والثقافي، والتوقعات العالية، والرغبة في التأثير، والنهج البناء، والمعرفة المعمقة بالطلاب، وممارسات التدريس المراعية للثقافة.

الشكل – 4 الطباع التي ينبغي مراعاتها عند تصميم أساليب التربية والتي حددها منتدى الحوار بشأن السياسات.
المصدر: الفريق المواضيعي المعني بالإدماج والإنصاف في منتدى الحوار بشأن السياسات

الإطار 10 – برنامج تحويل تعليم اللاجئين إلى التميز (TREE)

استهلت جمعية إنقاذ الطفل في الأردن بالتعاون مع معمل عبد اللطيف جميل العالمي للتعليم

في معهد مساتشوستس للتكنولوجيا (MIT J-WEL) برنامج تحويل تعليم اللاجئين إلى التميز، الرامي إلى حماية الأطفال اللاجئين وتعزيز تعليمهم الابتدائي والثانوي من خلال التركيز على السمات الاجتماعية والعاطفية للمعلمين، وتحويل البيئة المدرسية إلى بيئة تعلم أكثر ودية. وأُعد البرنامج بالتعاون مع وزارة التربية والتعليم الأردنية ومجتمع جميل ومؤسسة دبي العطاء.

ويُتوخى من هذه المبادرة التعاونية تحسين العملية التعليمية في المدارس العامة من خلال تزويد المعلمين بالأدوات والتقنيات الكفيلة بتعزيز رفاهيتهم وقدراتهم، ومن ثم استحداث فرص تعلم جيدة للأطفال.
ويرمي هذا البرنامج التجريبي في نهاية المطاف إلى إفادة 745000 طالب في المدارس العامة في جميع أنحاء الأردن، وهو يندرج ضمن المهمة العامة لجمعية إنقاذ الطفل في الأردن المتمثلة في ضمان حصول جميع الأطفال على تعليم جيد. وتشمل المبادرات الأخرى للجمعية برنامج "التعلم لكل طفل" الذي يقام بالشراكة مع دار النشر التعليمية "بيرسون"، ويتيح الانتفاع بدروس التقوية عبر التعلم الرقمي، والتدريب المستمر والدعم للمعلمين.

تقديم كيرستن موكيو (Kirsten Mucyo)، منظمة إنقاذ الطفل، مشروع النظم الرؤوفة في الأردن

الإطار 11 – مجموعة أدوات الأساليب التربوية المراعية للاعتبارات الجنسانية للتعليم في مرحلة الطفولة المبكرة (GRP4ECE).

يمكن للتمييز بين الجنسين في التعليم – من خلال مواد التدريس والتعلم المنحازة وتوزيع الأدوار والمهام استناداً إلى الجنس – أن يؤثر في التعليم والمسارات المهنية. ونظراً إلى أنَّ مفهوم الجنسانية يتبلور في سنٍّ مبكرة فإن الاستثمار في المساواة بين الجنسين في التعليم في مرحلة الطفولة المبكرة أمر مهمٌّ للغاية. ومع ذلك، فإن استثمارات الجهات المانحة في المساواة بين الجنسين في مجال التعليم في مرحلة الطفولة المبكرة أقل بكثير من هذه الاستثمارات في سائر مستويات التعليم المدرسي. وقد أعدت وكالة التعليم البلجيكية "الرابطة الفلمنكية للتعاون الإنمائي والمساعدة التقنية" وشركاؤها مجموعة أدوات الأساليب التربوية المراعية للاعتبارات الجنسانية للتعليم في مرحلة الطفولة المبكرة

لمساعدة المعلمين وقادة المدارس في التصدي للأفكار النمطية الجنسانية قبل تنمية الهويات الجنسانية. وتتضمن مجموعة الأدوات مواد لتخطيط الدروس والألعاب للطلاب والمعلمين، وهي مبنية على التعلم القائم على اللعب ومصممة لتكون منخفضة التكلفة وقابلة للتكيف مع الظروف المحلية. وأظهر المشروع الرائد لتجريب مجموعة الأدوات في زامبيا تنامي وعي المعلمين بالأهمية الاجتماعية للجنسانية، وقيام المعلمين بدمج المسائل الجنسانية في الأنشطة في الفصول الدراسية، وحاجة المعلمين إلى المزيد من الدعم لاستعمال عناصر التعلم المراعي للاعتبارات الجنسانية والقائم على اللعب.

تقديم توم فاندينبوش(Tom Vandenbosch) ، الرابطة الفلمنكية للتعاون الإنمائي والمساعدة التقنية – التعليم من أجل التنمية

الإطار 12 – تمكين معلمي مرحلة الطفولة المبكرة في مقاطعة نياماشيكي في رواندا

تبدي حكومة رواندا التزاماً سياسياً قوياً بشأن التعليم في مرحلة الطفولة المبكرة، بيد أنَّ ثمَّة عوائق كبيرة تحول دون تحقيق هدفها الطموح المتمثل في زيادة معدل الالتحاق بالمدارس قبل الابتدائية إلى 45% بحلول عام 2024. وتشمل هذه العوائق، كما هو عليه الحال في العديد من البلدان الأقل نمواً، الدعم المالي المحدود، وضعف البنية الأساسية، وقلة تدريب معلمي التعليم في مرحلة الطفولة المبكرة وقلة توفير التعليم في مرحلة الطفولة المبكرة، وعدم إدراج معلمي مرحلة الطفولة المبكرة في ملاك الوظائف الحكومية ومن ثم عدم تلقيهم رواتب حكومية. وإذ يتحمل أولياء الأمور تكاليف المعلمين في مرحلة الطفولة المبكرة يظل معدل الالتحاق بالتعليم في هذه المرحلة أدنى بكثير من معدل الالتحاق بالمدارس الابتدائية (98%).

ويتمثل الهدف من مشروع التعليم الشامل في مرحلة الطفولة المبكرة، الذي تقيمه منظمة الخدمات التطوعية في الخارج لمدة ثلاث سنوات بتمويل من مؤسسة دبي العطاء، في تحسين الانتفاع بالتعليم الجيد في مرحلة الطفولة المبكرة، ويشمل ذلك الأطفال ذوي الإعاقة. وقد مكَّن هذا النهج أيضاً من اختبار خيارات التعليم المنخفض التكلفة ونماذج الدفع المشترك الموثوق بها. وركزت منظمة الخدمات التطوعية في الخارج على محاور العمل الثلاثة التالية في 30 مدرسة نموذجية:

1) نظام التدريس في مرحلة الطفولة المبكرة من خلال التدريب والرصد المدمجين في أثناء الخدمة وما قبل الخدمة، والتعلم من الأقران، وتبادل الخبرات بين المدارس النموذجية ومجموعة أخرى من المدارس تضم 30 مدرسة، وتصميم وإنشاء فصول دراسية شاملة ومراعية لاحتياجات الأطفال؛

2) إشراك المجتمع، ويشمل ذلك تقييم الاحتياجات النظمية ودعم الأطفال ذوي الاحتياجات التعليمية الخاصة، وإقامة أنشطة تتعلق بسبل العيش في المدارس، وزيادة الوعي بأهمية مرحلة الطفولة المبكرة؛

3) حوكمة التعليم من خلال بناء القدرات على مستوى المقاطعة وعلى مستوى كبار المسؤولين في مجال التعليم، وقادة المدارس في مراكز مرحلة الطفولة المبكرة، ولجان إدارة المدرسة والجمعيات المشتركة بين أولياء الأمور والمعلمين.

وأظهرت نتائج تقييم المشروع آثاره الإيجابية المتمثلة فيما يلي: زيادة معدل الالتحاق بمدارس مرحلة الطفولة المبكرة الثلاثين المستهدفة، ومضاعفة الأرقام ثلاث مرات مقارنةً بخط الأساس. وبصورة عامة، استفاد 11618 طفلاً من المشروع، من بينهم 146 طفلاً من ذوي الإعاقة. وأفاد معلمو مرحلة الطفولة المبكرة بارتفاع مستويات الثقة والمهارات والحماسة لديهم بعدما حصلوا على اعتراف ودعم أكبر من أولياء الأمور والمجتمعات المحلية وقادة المدارس.

تقديم فران تيرنر (*Fran Turner*)، مجال ممارسة التعليم الشامل، المنظمة الدولية للخدمات التطوعية في الخارج

1.3 الموضوع الفرعي 3 - الابتكارات

أشير خلال تناول الموضوعين الفرعيين السابقين لمنتدى الحوار بشأن السياسات إلى أن الحوار بشأن مستقبل التدريس يتجاوز بكثير مسألة تجهيز الفصول الدراسية بالحواسيب لتعزيز المهارات الرقمية للمتعلمين والدراية في تكنولوجيا المعلومات والاتصالات، بل يشمل أيضاً تعزيز نظم التعليم المبتكرة على نحو كليٍّ لتهيئتها لاستغلال الفرص والتصدي للتحديات وتحقيق عمليات التغيير المقبلة.

ويمكن أن يتخذ الابتكار أوجهاً عديدة، ومنها السبل البديلة أو الأكثر فعالية في تصميم برامج إعداد المعلمين وتنفيذها؛ وتحسين الفعالية في إدارة شؤون المعلمين من خلال التعاون بين شركاء متعددين؛ وتحديد سبل العمل مع المجتمعات المحلية وقطاع الأعمال لتوسيع نطاق التعلم وتعميقه. وتعد كل نهوج دعم المعلمين التي تضيف قيمة للعاملين في مجال التدريس وتعززهم جديرة بالاهتمام.

النتيجة 7: الاستعانة بالتكنولوجيات في سبيل توسيع نطاق الانتفاع ببرامج إعداد المعلمين المنخفضة التكلفة

تسجل العديد من البلدان نقصاً في عدد المعلمين وتواجه مشكلات هيكلية معقدة في هذا الصدد، ومنها النقص في الانتفاع ببرامج إعداد المعلمين، تفاقم تدني معدلات الالتحاق بمهنة التدريس. وغالباً ما تكون المجتمعات المحلية التي تعاني من أكبر نقص في المعلمين – ولا سيّما في بعض المواد التعليمية، مثل موضوعات العلوم والتكنولوجيا والهندسة والرياضيات – بعيدة جغرافياً ومحرومة ومتضررة من الأزمات. وهذه هي حالة مخيم كاكوما للاجئين في كينيا، التي تعد منطقة صعبة للغاية، والتي يصعب العثور على مواطنين يرغبون في التدريس فيها. فضلاً عن ذلك، يواجه المرشحون المحتملون للعمل في هذه المنطقة صعوبات في الانتفاع بالتدريب العالي الجودة للمعلمين، بسبب اكتمال عدد المقاعد الشاغرة في كليات تدريب المعلمين أو لأنها تقع على بعد مئات الكيلومترات عن أماكن سكنهم. وتعاني مخيمات اللاجئين في جميع أنحاء العالم ومعظم المناطق النائية والريفية أوضاعاً مماثلة لهذا الوضع.

ونظراً إلى التكلفة العالية لعمليات الإصلاح النظمية اللازمة في مجال تدريب المعلمين، يتعين على البلدان استكشاف استراتيجيات أكفأ وأكثر فعالية من حيث التكلفة لتحقيق أثر فوري. ويتمثل أحد الخيارات في هذا الصدد في تقديم دورات لإعداد المعلمين عبر الإنترنت من خلال مزيج من التعلم عن بعد والتعلم في الموقع، والإرشاد ودعم الأقران، وحلقات التدريس ومجتمعات تعلم المعلمين، وإنشاء المحفظات الرقمية لتمثيل التعلم المهني المستمر بشأن المفاهيم الجديدة. وقد يكون الأخذ بهذا النهج مناسباً على نحو خاص للمعلمين العاملين أو المحتمل تعيينهم في المناطق الريفية والمناطق التي يصعب الوصول إليها.

وسلط منتدى الحوار بشأن السياسات لعام 2019 الضوء على العديد من الممارسات الجيدة التي توفر من خلالها التكنولوجيات عبر الإنترنت إمكانات لاستخدام وسائل أكثر مرونة لتدريب المعلمين، وإقامة الدورات الموجّهة إلى المعلمين، ولحصولهم على الشهادات، ومشاركتهم في جماعات الممارسين، وانتفاعهم بنظم الدعم العامة. وقد أكد المشاركون ضرورة الابتعاد عن استخدام التكنولوجيا لتهميش الأنشطة الحضورية لتنمية مهارات المعلمين، بل يمكن استخدامها بلا شك لاستحداث الفرص وتوسيع نطاقها فيما يتعلق بإعداد المعلمين العاملين في مختلف السياقات ودعمهم وإقامة الصلات بينهم.

الإطار 13 - إعداد المعلمين في جامعة حمدان بن محمد الذكية، بالإمارات العربية المتحدة

قامت جامعة حمدان بن محمد الذكية باستعراض المضامين والنهوج المعتمدة في الجامعة لإعداد المعلمين بغية تكييفها مع أهداف التعلم المعدَّلة التي حددتها حكومة دولة الإمارات العربية المتحدة. وأُنشئت أربعة برامج جديدة لإعداد المعلمين من أجل تعزيز المعارف والمهارات والكفاءات لدى مؤهلي المعلمين والمعلمين أنفسهم ومختصي المناهج الدراسية ومُعدّيها في الإمارات العربية المتحدة، وتفضي هذه البرامج إلى منح الشهادات التالية: 1) الأخصائي المعتمد في التعليم الذكي ؛ 2) ماجستير الآداب في المناهج والتعليم الإلكتروني؛ 3) ماجستير الآداب في قيادة وإدارة التعليم الإلكتروني؛ (4) ماجستير العلوم في تقنيات التعليم التفاعلية.

أسلوب التربية المختلط

أسلوب التربية المختلط لشهادة اليونسكو-جامعة حمدان بن محمد الذكية للدراسات العليا في تصميم المناهج الدراسية وإعدادها

1. المفاهيم والاتجاهات والمسائل المتعلقة بالمناهج الدراسية
2. نهوج ونماذج تصميم المناهج الدراسية
3. عمليات إعداد المناهج الدراسية
4. المناهج الدراسية للتعلم الذكي والمفصل بحسب الطلب
5. تصميم التعلم الذكي وأدواته
6. استراتيجيات التقييم الإلكتروني
7. المسائل المستجدة فيما يتعلق بالمناهج الدراسية
8. مشروع التخرج

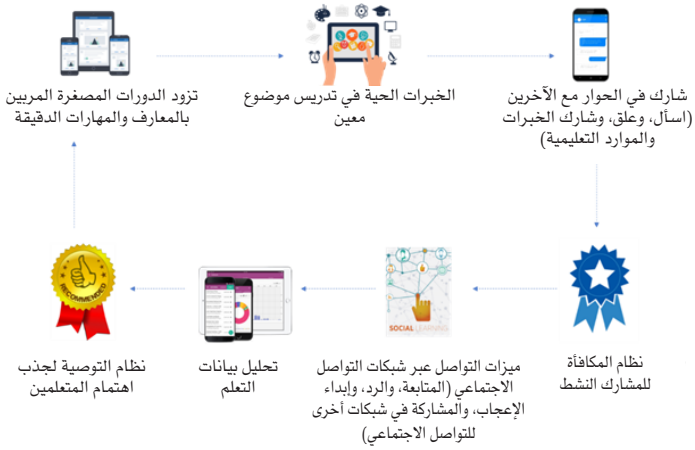
الشكل 5 - الطباع التي ينبغي مراعاتها عند تصميم أساليب التربية والتي حددها منتدى الحوار بشأن السياسات.
المصدر: الفريق المواضيعي المعني بالإدماج والمساواة لمنتدى الحوار بشأن السياسات

وتدمج جميع هذه البرامج مضامين تعليمية مخصصة لكل طالب، وتطبيقات العالم الحقيقي، والتكنولوجيات المبتكرة، ومناهج التعلم المختلطة، في كلية متعددة الأوجه (الشكل 4). ويستند التقييم الدوري للمعلمين إلى التقييم في مكان العمل، والإنجاز الأكاديمي، وعمليات التقييم القائمة على الكفاءة وعمليات التقييم الشخصية، فضلاً عن عمليات التقييم المعززة بالتكنولوجيا. وساهم أحد المشاركين في شهادة اليونسكو – جامعة حمدان بن محمد الذكية إسهاماً كبيراً في وضع النهج المختلط لتدريب المعلمين من أجل العمل مع المعلمين الذين يعلّمون الطلاب اللاجئين في الأردن.

واستهلت أيضاً جامعة حمدان بن محمد الذكية مبادرة لتصميم وإعداد استراتيجية مبتكرة لتنمية المهارات المهنية للمعلمين في الإمارات العربية المتحدة من خلال استعمال أدوات فعالة للتعلم عن بعد باستخدام

الأجهزة النقالة، وغيرها من التكنولوجيات الناشئة التي ستوفر تدريباً شخصياً بحسب الطلب. ونجمت هذه المبادرة عن أعمال باحثة الدكتوراه في جامعة حمدان بن محمد الذكية (السيدة أثراء علواني) تحت إشراف البروفيسورة أبتار دارشان سينغ (الشكل 5).

تقديم البروفيسورة أبتار دارشان سينغ (Abtar Darshan Singh) – جامعة حمدان بن محمد الذكية، الإمارات العربية المتحدة.



الشكل – 6 الطِباع التي ينبغي مراعاتها عند تصميم أساليب التربية والتي حددها منتدى الحوار بشأن السياسات. المصدر: الفريق المواضيعي المعني بالإدماج والمساواة لمنتدى الحوار بشأن السياسات

للمزيد من التفاصيل عن برامج جامعة حمدان بن محمد الذكية، الرجاء الاطلاع على شرائح الباوربوينت أو تصفح الموقع التالي: https://www.hbmsu.ac.ae/study/masters/master-arts-online-curriculum-and-instruction

الإطار 14 – المنصة الرقمية المدعومة لتدريب المعلمين في مخيم كاكوما للاجئين، بكينيا

أظهرت نتائج دراسة أجرتها مفوضية الأمم المتحدة لشؤون اللاجئين بشأن التعليم الثانوي في مخيم كاكوما للاجئين أن 90000 طفل في المخيم مؤهلون للحصول على التعليم الثانوي، لكن زهاء 6000 طفل فقط (زهاء 3%) يمكنهم الالتحاق بالمدارس بسبب النقص في المرافق والمعلمين. وسعياً إلى تذليل هذه الصعوبات، طلبت مفوضية الأمم المتحدة لشؤون اللاجئين ومؤسسة ويندل من كلية التربية بجامعة أوتريخت للعلوم التطبيقية (HU) المساعدة في تصميم حزمة للتدريب السريع والملائم للسياق والعالي الجودة في مخيم كاكوما.

وأوفدت كلية التربية بعثات إلى مخيم كاكوما في عام 2016 لفهم أولويات التعليم في المخيم، ثم أعدت برنامج التدريب بالتعاون مع جامعة موي وجامعة كينياتا في كينيا. ويتمثل أحد مكونات البرنامج في التدريب المتسلسل الذي يقدمه معلمون من كلية التربية بجامعة أوتريخت للعلوم التطبيقية بالتعاون مع الجامعات والمؤسسات المحلية والحكومة. ويزور المدربون الرئيسيون المخيم أربع مرات في السنة، بينما تقدَّم باقي الدروس والدعم عبر منصة رقمية ووسائل التواصل الاجتماعي وغيرها من الوسائل الرقمية.

ويشمل برنامج التدريب مهارات التدريس الأساسية، وقد تم تطويره أيضاً لتوثيق الروابط بين الدراسة والقابلية للتوظيف، فأصبح المعلمون يتلقون تدريباً الآن على الترميز البرمجي وتكنولوجيا المعلومات والاتصالات. واستجابةً لرغبة معلمي اللاجئين الخريجين في الحصول على شهادة قانونية وُضع برنامج تعليم يفضي إلى شهادة "التعليم الثانوي الجيد في حالات الطوارئ"، بتمويل من مؤسسة ماستركارد، وقد

تخرج أول فوج من خريجي البرنامج في شهر كانون الأول/ديسمبر 2019. وبات أعضاء الفوج الأول يتولون الآن دورهم بصفة مدربين، وهذا أمر مهم لاستدامة المشروع. ومع أنَّ برنامج تدريب المعلمين استُهل في مخيم كاكوما، فإن ثمَّة آمال في إنشاء أكاديمية لتدريب المعلمين في نهاية المطاف، بالتعاون مع الجهات المعنية الإقليمية والمحلية، لصالح كل منطقة الهيئة الدولية الحكومية المعنية بالتنمية (IGAD) التي تشمل جيبوتي وإريتريا وإثيوبيا وكينيا والصومال وجنوب السودان والسودان وأوغندا.

تقديم الدكتورة نيكول رايث (*Nicole Reith*)، تعليم اللاجئين (جامعة أوتريخت للعلوم التطبيقية). للمزيد من المعلومات الرجاء الاطلاع على الموقع التالي: *https://www.internationalhu.com/a-future-for-refugee-children*

النتيجة 8: إقامة التعاون بين جميع الشركاء في مجال التعليم لتعزيز فعالية وأثر عمليات إعداد المعلمين وإدارة شؤونهم

بيَّن منتدى الحوار بشأن السياسات أنَّ النماذج البديلة لتدريب المعلمين وإدارة شؤونهم قابلة للتطبيق حيثما تتضافر مساعي الوكالات المتعددة الأطراف والحكومات ومنظمات المجتمع المدني والمنظمات غير الحكومية والمعلمين على تصميم الأنشطة التي تستهدف المعلمين وعلى تنفيذها، وتبادل الموارد لدعم المعلمين والتعلم. وتنجم القيمة المضافة عن التعاون، وإنشاء دائرة فعالة تسفر عن بيئات التعلم النشط، والابتعاد فعلاً عن نماذج إدارة شؤون المعلمين التقليدية التي تقوم وفقاً لها المستويات الإدارية العليا في وزارات التعليم بتحديد الأمور المتعلقة بإعداد المعلمين.

النتيجة 9: التعاون داخل مجتمعات التعلُّم الموسَّعة كفيل بتعزيز التدريس والإدارة على مستوى المدرسة بصورة جوهرية

عبّر المشاركون في منتدى الحوار بشأن السياسات عن التزامهم بزيادة الفرص المتاحة لجميع المنخرطين في توفير التعليم الجيد في بيئات التعليم النظامية وغير النظامية. وهذا يشمل أولياء الأمور والخبراء في المجتمعات المحلية وأصحاب الأعمال الحرة والعاملين في مجال الصحة والرعاية الاجتماعية والمتطوعين وقادة المدارس والمقاطعات. وأقر المشاركون بأنَّ مساهمة كلّ الأشخاص المنخرطين في هذه العملية ضرورية لمساعدة المدارس في إنشاء بيئات تعلم مراعية للاحتياجات تواكب البيئة السريعة التطور في الوقت الراهن.

«لم يعد التعليم مسؤولية المدارس والمعلمين فحسب، بل أصبح أيضاً من مسؤولية المجتمعات المحلية والوكالات والمجتمع؛ ولا تقتصر هذه المسؤولية على وزارة التربية والتعليم، بل تقع أيضاً على عاتق وزارة الزراعة والعلوم والثقافة، وغيرها من الوزارات. ويتعين على جميع هذه الجهات والوزارات مضافرة جهودها من أجل تزويد المعلمين والمتعلمين بالمهارات الملائمة.»

الدكتور مزلي بن مالك، وزير التربية والتعليم في ماليزيا

وقد يتعين على المدارس في المستقبل أن تحافظ على توازن دقيق بين المعلمين والعاملين العامين والمتخصصين لدعم التعلم، ودعوة متخصصين من صفوف القوى العاملة أو المجتمعات المحلية إلى تقديم خبراتهم في مواد تعليمية إضافية وتجاربهم في موضوعات لا منهجية. وقد ينضم مشاركون جدد إلى المدرسة وتتنامى الاستعانة بالبرمجيات التعليمية للتخفيف من الضغط الهائل على المعلمين الناجم عن أكوام المهام غير الأكاديمية التي يضطلعون بها يومياً، والتي تشمل الواجبات الإدارية. وقد يضطلع "المعلمون المبادرون" على سبيل المثال بدور في إرشاد المعلمين الجدد، ووضع أهداف التعلم مع الطلاب ورصد تعلمهم، وريادة أساليب تربية جديدة على سبيل التجربة، وتنظيم الشراكات مع المجتمع المحلي.

ولا يتطلب تطوير أفرقة التعلم بالضرورة توظيف موظفين جدد، بل يستلزم بالأحرى فهم الأدوار والمهارات الحالية، وتشخيص الصعوبات والثغرات، والنظر في أفضل السبل لاستخدام الموظفين الحاليين في الفريق؛ وتركيز الأدوار الجديدة التي قد تنشأ على المجالات الأكثر احتياجاً؛ وتمكين المزيد من العمل الجماعي. وقد يجعل توسيع نطاق الجهات التي تعمل مع الطلاب وسبل العمل معهم مهنة التدريس أكثر جاذبية بالفعل لطلاب الجامعات والمهنيين الموجودين فعلاً في صفوف القوى العاملة.

الإطار 15 – نموذج القيادة الجماعية والتعلم الجماعي للتدريس للجميع.

نموذج القيادة الجماعية والتعلم الجماعي

الشكل 7 – نموذج القيادة الجماعية والتعلم الجماعي

يستند نهج "التدريس للجميع" على فكرة أن الأمل الواعد لإعادة تصور التعليم يكمن في القيادة الجماعية والتعلم الجماعي للطلاب والمعلمين والمجتمعات التي تواجه صعوبات نظمية يومياً في الفصول الدراسية والمدارس ونظم التعليم. ويستند نموذج القيادة الجماعية والتعلم الجماعي للتدريس للجميع أيضاً إلى فكرة ضرورة الاسترشاد بالحكمة الجماعية للطلاب والعائلات والمعلمين والمجتمعات المحلية لتحديد غاية التعليم.

وتفيد السيدة تمارا درزي، المديرة المسؤولة عن منطقة الشرق الأوسط وشمال أفريقيا في برنامج التدريس للجميع، بأنه: "إذا كنا نتوخى أن يتعلم الطلاب في فصولنا الدراسية على نحو مختلف، فعلينا مساعدة الكبار (المعلمين) في فصولنا الدراسية في التعليم على نحو مختلف أيضاً. وتتمثل رؤية نجاح الطالب في إقامة الحوار الحقيقي والمستمر – الذي يعد عملية أكثر من كونه منتجاً – الذي ينبثق من العمل الجماعي ويدفعه إلى الأمام."

تقديم السيدة تمارا درزي (*Tamara Durzi*)، المديرة المسؤولة عن منطقة الشرق الأوسط وشمال أفريقيا، شبكة التدريس للجميع. للمزيد من التفاصيل الرجاء الاطلاع على شرائح الباوربوينت أو تصفح الموقع التالي: *https://teachforall.org/topics/collective-leadership*

ثانياً - التوصيات المتعلقة بالسياسات

لا بد للقوى العاملة في مجال التدريس في مختلف البلدان من مواكبة العالم السريع التغير واغتنام الفرص الجديدة التي تولدها هذه التغييرات. وسعياً إلى تحقيق هذه الغاية، دعا المشاركون في منتدى الحوار بشأن السياسات إلى رسم سياسات تعليمية مستنيرة تستبق كل الآثار المترتبة على الاتجاهات الناشئة وتتجرأ على القيام بالأشياء بطريقة مختلفة. ولا بد لهذه السياسات أن تشمل إعداد المعلمين، والتنمية المستمرة لمهاراتهم المهنية، وتقدمهم الوظيفي، وتوليهم القيادة، وإدارة القوى العاملة في مجال التعليم، ورفاهية المعلمين، وأصوات المعلمين.

وينبغي للاستثمارات والتجارب الاستراتيجية في جميع هذه المجالات أن تحرر الموارد والمواهب الحالية، وتحقق الفعالية على صعيد القوى العاملة في مجال التدريس التي تدعم درّ العوائد في الأجل الطويل.

التوصية 1 - تحديث الأنظمة الموجودة لإدارة شؤون المعلمين والنظر في إمكانية توسيع نطاق الحلول المبتكرة

لا بد لهيئات التدريس الحديثة أن تكون جاهزة للاستجابة للابتكارات التكنولوجية والتحولات السكانية والتغيرات البيئية. ومع ذلك، لا تزال نماذج التدريب الأولي للمعلمين والتنمية المستمرة لمهاراتهم المهنية تستند إلى نماذج تعليم قديمة في العديد من البلدان، غالباً ما تكون غير فعالة.

وشدَّد المشاركون في منتدى الحوار بشأن السياسات على أنه ينبغي لأهداف الإصلاح أن تكون واقعية دائماً في ضوء الظروف الاقتصادية والسياسية والبنية الأساسية الوطنية. وينبغي لها أيضاً حماية حقوق العمل وظروف العمل والأجور العادلة في القطاعين العام والخاص على حد سواء. ومع ذلك، هناك مجال لاستكشاف إمكانات الحلول المرنة الملائمة للسياقات المحلية القادرة على سدّ النقص في الموارد البشرية والقدرات. فهل يمكن اتخاذ هذا النوع من المبادرات على نطاق واسع لتعميق الأثر والنهوض بتغيير النظم على نطاق واسع؟

يتطلب دعم التغيير أن تتضمن عمليات التفكر بحث بعض الأسئلة بصورة أكثر منهجية، مثل: ما الذي نجح وبأيِّ تكلفة؟ من يمكنه دعم تطبيق الحلول الناجحة على نطاق أوسع (باستخدام الدعوة والتمكين وبناء القدرات) وبأيِّ موارد؟ هل هناك أمثلة أو خرائط طريق توضح كيفية نشر الممارسات الجيدة أو توسيع نطاقها؟ قد يساعد تحليل الإجابات عن هذه الأسئلة في ضمان تمخض البحوث المتعلقة بالمشروعات الرائدة والنماذج الأولية عن بيّنات لاستخدامها في أنشطة الدعوة والبحوث في المستقبل، وعن توصيات لرسم السياسات الخاصة بالمعلمين ووضع المبادئ التوجيهية لرسم هذه السياسات على الصعيد الوطني.

التوصية 2 - ترسيخ برامج تدريب المعلمين والمساعي الرامية إلى دعمهم في نظم التعليم الوطنية

لا بد للبلدان من ترسيخ مبادرات إعداد المعلمين المحلية على نحو أفضل (مثل تنمية المهارات المهنية لمعلمي اللاجئين ونماذج الاعتماد وإصدار الشهادات) في نظم التعليم الوطنية، وكذلك مواءمة فرص التغيير الشامل مع خطط إصلاح قطاع التعليم والتشريعات الخاصة به، ويشمل ذلك عمليات إصلاح المناهج الدراسية الوطنية، والمناهج المستندة إلى الكفاءات وأطر المؤهلات (انظر لاحقاً).

وتعمل منظمة الخدمات التطوعية في الخارج في كينيا، على سبيل المثال، على نحو وثيق مع مكتب ضمان الجودة والمعايير في المقاطعة لدى الحكومة المحلية، ومعهد كينيا لإعداد المناهج الدراسية، على جزء من برنامجها التدريبي المتعلق بتطبيق المنهاج الدراسي المستند إلى الكفاءات المعتمد في جميع المدارس في كينيا. وصدّقت كينيا أيضاً على شهادة جامعة أوتريخت لتدريب المعلمين بدعم من مؤسسة ماستركارد. فضلاً عن ذلك، يجري تكييف التدريب حالياً لاستعماله في كليات تدريب المعلمين الوطنية في جميع أنحاء كينيا.

التوصية 3 - الانخراط مع القوى العاملة في مجال التعليم وتمكينها من أجل قيادة التغيير

أكد تقرير لجنة التعليم المعنون "التحول لدى القوى العاملة في مجال التعليم: فرق التعلم من أجل جيل التعلم" وجوب تعزيز وتمكين جميع العاملين في مجال التعليم ليصبحوا عوامل في عملية التغيير. ولا بد لوزارات التربية والتعليم من الإصغاء إلى المعلمين وهيئاتهم التمثيلية لفهم شواغل المعلمين واحتياجاتهم الأساسية لكي تتمكن من تصميم الدعم المناسب وفي الوقت المناسب للمعلمين في أدوارهم المتغيرة. ويجب على واضعي السياسات أيضاً الانخراط مع القوى العاملة على مستوى المدرسة والمقاطعة وغيرها من الجهات المعنية الرئيسية (ومنها جماعات أولياء الأمور والمجتمع المدني والهيئات الحكومية في القطاعات الأخرى) من أجل تولي زمام الأمور بصورة مشتركة، وتنفيذ عمليات الإصلاح، وإنشاء حلقات مُحكمة لتلقي الردود والملاحظات التي سيُسترشد بها في عملية التغيير الجذري والتي ستُوجّه هذه العملية.

الإطار 16 - تعزيز التعاون المتعدد الشركاء لدعم السياسات الخاصة بالمعلمين وتحسين التعلم في أوغندا

ترمي المبادرة النرويجية الخاصة بالمعلمين، التي تمولها الوكالة النرويجية للتعاون الإنمائي، إلى دعم جهود البلدان لتحقيق غاية التنمية المستدامة 4-ج في إطار جدول أعمال التعليم حتى عام 2030، من خلال تعزيز التنسيق والتعاون بين الوكالات والشركاء الدوليين الرئيسيين. وتشارك في المبادرة النرويجية الخاصة بالمعلمين سبع منظمات دولية، وهي: اليونسكو (المنسق الرئيسي)، والرابطة الدولية للتعليم، والشراكة العالمية من أجل التعليم، ومنظمة العمل الدولية، ومفوضية الأمم المتحدة لشؤون اللاجئين، واليونيسف، والبنك الدولي، وأربع دول أفريقية، هي: بوركينا فاسو، وغانا، وملاوي، وأوغندا.

وستستهل أوغندا قريباً تنفيذ السياسة الوطنية الخاصة بالمعلمين، بدعم من المبادرة النرويجية الخاصة بالمعلمين وشركاء آخرين. وتتمثل أولويات أوغندا في تعميم السياسة الوطنية المعتمدة الخاصة بالمعلمين على الجهات المعنية المحلية في مجال التعليم، ومنها مقدمي التعليم الخاص والعام، وإنشاء مجلس وطني للمعلمين، وتحسين القيادة والإدارة والحوكمة لمؤسسات تدريب المعلمين، ولا سيّما من خلال وضع مبادئ توجيهية وطنية في هذا الصدد.

وستضع أوغندا أيضاً خطة تنفيذ لعقد حوار مستمر بشأن المسائل الاجتماعية والسياسات مع ممثلي المعلمين. ويتوقع أن يشارك ممثلون من وزارة التربية والتعليم والرياضة ومن نقابات المعلمين في منتدى إقليمي عن الحوار بشأن المسائل الاجتماعية والسياسات، بهدف تيسير تبادل الخبرات بين البلدان الأربعة المشاركة في المبادرة النرويجية الخاصة بالمعلمين.

وحددت أوغندا أولوية أخرى تتمثل في تطوير نظام المعلومات الخاص بإدارة شؤون المعلمين، وهو عبارة عن منصة إلكترونية تسهل تسجيل المعلمين وتوظيفهم وإدارة شؤونهم. وسيتمثل تطوير نظام المعلومات في تدريب المسؤولين عن التربية والتعليم على مستوى المقاطعات، والمديرين، والمعلمين، وموظفي التعليم البلدي في مناطق مختارة لتعريف المستخدمين بنظام المعلومات الخاص بإدارة شؤون المعلمين وزيادة معدل تسجيل المعلمين فيه في نهاية المطاف.

تقديم برايتون باروغاري (Brighton Barugahare)، المبادرة النرويجية الخاصة بالمعلمين – تعزيز التعاون المتعدد الشركاء لدعم السياسات الخاصة بالمعلمين وتحسين التعلم

التوصية 4 - الاستثمار في البنية الأساسية لتكنولوجيا المعلومات والاتصالات وبرامج تدريب المعلمين التي تركز على تكنولوجيا المعلومات والاتصالات

يعد استثمار البلدان في البنية الأساسية لتكنولوجيا المعلومات والاتصالات أمراً حاسماً لضمان استفادة المتعلمين (والمعلمين) من الفرص التي تتيحها رقمنة أساليب التربية ومضامين التعلم والتنمية المستمرة للمهارات المهنية. ومع ذلك، حثَّ المشاركون في منتدى الحوار بشأن السياسات على الاستثمار في الحلول المحلية المقترحة المنخفضة التكلفة المستندة إلى التكنولوجيا بعد الفحص الدقيق لقيمتها المضافة واستدامتها. ويجب إيلاء اهتمام كبير للسياق والبنية الأساسية والقدرة على الاتصال بالإنترنت والتدريب المناسب للمعلمين لتجنب خطر تفاقم أوجه عدم المساواة والاستعمالات غير المناسبة لتكنولوجيا المعلومات والاتصالات وللمعلومات عبر الإنترنت. ونظراً إلى المخاوف المشروعة بشأن العديد من مصادر المعلومات عبر الإنترنت، لا بد للمعلمين والطلاب من العمل معاً لتعزيز درايتهم الإعلامية والمعلوماتية لكي يتمكنوا من تفسير نتائج البحث، وتقييم جودة المعلومات وصحتها بصورة نقدية، وإصدار أحكام أخلاقية بشأن كيفية استخدامها. ومن ثم، ستكون عمليات الإشراف والرصد والتنظيم العامة للبنية الأساسية لتكنولوجيا المعلومات والاتصالات مهمة لضمان استخدام التكنولوجيات التعليمية بطريقة آمنة ومنصفة ونقدية.

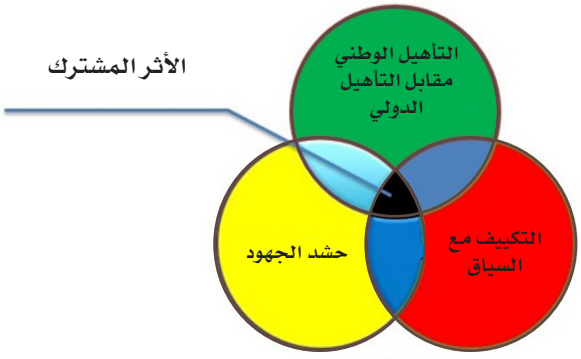
التوصية 5 - استعراض الأدوار والمسؤوليات وتحديث المعايير المهنية وعمليات إصدار الشهادات

سيعمل في مدارس المستقبل مزيج مركب من المهنيين يضم المعلمين والمتخصصين في المواد الدراسية والموظفين العامين والموظفين غير المعلمين لدعم اكتساب المهارات. لذلك لا بد للبلدان من التفكر في أنواع الحوافز القادرة على جذب الخبراء الخارجيين إلى المدارس، وأنواع التدريب التي قد تلزمهم، وكيف ستُدار مسألة مراقبة الجودة.

«ثمة ضرورة للتركيز على إضفاء الطابع المهني على المعلمين من خلال تدريب المعلمين (وتأهيلهم) والتنمية المستمرة للمهارات المهنية، وجذب أفضل المواهب إلى مهنة التدريس، وذلك بعدة سبل منها إقامة أكاديميات المعلمين ومنح جوائز الابتكار وتوفير مرشدين في المدارس.»

الدكتور أوجين موتيمورا، وزير التربية والتعليم في رواندا

وقد تتمخض أيضاً عملية إعادة النظر فيمن هي الجهات الضالعة في التدريس عن زعزعة الوضع الراهن فيما يتعلق بترتيبات توظيف المعلمين ومؤهلاتهم. ويتعيّن على البلدان استباق التغير المطلوب على صعيد مؤهلات التدريب وإصدار الشهادات لتمكين المعلِّمين والموظفين من غير المعلِّمين من العمل معاً وإتقان عملهم. ويشمل هذا الأمر وضع معايير للتدريب أو المؤهلات المطلوبة للاضطلاع بأدوار القيادة في المدرسة والمقاطعة، والإقرار بضرورة وجود معايير ومبادئ توجيهية محددة بوضوح لإعداد المعلمين والتقدم الوظيفي.



الشكل 8 – الأثر المشترك في مدارس المستقبل

وفيما يتعلق بالتعليم في مرحلة الطفولة المبكرة وتعليم اللاجئين، أكد المشاركون في منتدى الحوار بشأن السياسات ضرورة الحصول على شهادات رسمية وتأهيل رسمي لتعزيز القدرات والمهارات والكفاءات المكتسبة من خلال المشاركة في برامج تدريب المعلمين العالية الجودة. فضلاً عن ذلك، يجب أن يسمح هذا التأهيل لخريجي التدريب بالانتقال إلى نظم التعليم الوطنية (في سبيل الحصول على سبل العيش

المستدامة). وأعرب المشاركون عن الرغبة في وضع تأهيل متخصص لتعليم اللاجئين لإقرار الحصول على المعايير الدنيا لتنمية المهارات المهنية للمعلمين.

ولا تزال هناك تحديات مهمة على صعيد السياسات (ولا سيَّما لمعلمي اللاجئين) تشمل الاعتراف بالوضع القانوني للمعلم (لا يُعترف بمعلمي اللاجئين في العديد من البلدان إلا بصفتهم معلمين «حفّازين») والتأهيل والحق في العمل. وهناك أمل في ترخيص حزمة التدريب المفتوحة المصدر التي أعدتها مجموعة التعاون المعنية بالمعلمين في سياق الأزمات المشتركة بين الوكالات وفي أن تصبح إلزامية (بالتعاون مع مفوضية الأمم المتحدة لشؤون اللاجئين بوصفها جهة شريكة في مجال التعليم).

التوصية 6 - وضع أدوات للتشخيص والقياس والمقارنة والتداول

ختاماً، سلَّط المشاركون في منتدى الحوار بشأن السياسات لعام 2019 الضوء على أهمية إعداد مجموعات البيانات الدولية والوطنية بشأن التدريس والتعلم لدعم رسم السياسات المستندة إلى البيِّنات، ومساعدة البلدان في رصد التقدم نحو تحقيق غايات هدف التنمية المستدامة 4، ومنها الغاية 4-ج.

ويتضمن ذلك في المرحلة الأولى، جمع معلومات عامة عن أوضاع المعلمين ورفاههم على المستوى الدولي، مثل المعلومات التي وفرتها الدراسة الاستقصائية الدولية لمنظمة التعاون والتنمية في الميدان الاقتصادي بشأن التدريس والتعلم لعام 2018، وقاعدة بيانات معهد اليونسكو للإحصاء، والتصنيف الدولي الموحَّد لجمع بيانات قابلة للمقارنة دولياً الذي تقترحه اليونسكو (إسكد-معلمون) لتصنيف برامج إعداد وتدريب المعلمين ومساعدة البلدان في قياس التقدم المحرز مقارنة بالأهداف الدولية. بيد أن دعم تحقيق الأهداف الوطنية يتطلب أيضاً وضع أدوات للتشخيص وأدوات لجمع المعلومات تمثل جزءاً لا يتجزأ من الأطر القُطرية لتقييم قدرات المعلمين، وتتبع قياسات التقدم، وتشخيص الصعوبات، وتوليد الأفكار لتمثل أساساً يُستند إليه في التداول بشأن المعلمين والتدريس.

ويدرك المنخرطون بالفعل في تعليم اللاجئين أهمية إجراء عمليات مسح لقدرات المعلمين على المستوى المحلي تُستخدم: (1) بوصفها خطّ أساس في أثناء تقييم الاحتياجات لتحسين تصميم نهوج تنمية المهارات المهنية للمعلمين وتفصيلها بحسب الطلب – كذلك على مستوى المعلم الفردي؛ (2) بوصفها أساساً للتخطيط لحالات الطوارئ التي قد تطرأ خلال الأزمات في المستقبل؛ (3) لتجنب الازدواجية في العمل والتنافس على التمويل.

الإطار 17 – الدراسة الاستقصائية الدولية لمنظمة التعاون والتنمية في الميدان الاقتصادي بشأن التدريس والتعلم

تمثل الدراسة الاستقصائية الدولية لمنظمة التعاون والتنمية في الميدان الاقتصادي بشأن التدريس والتعلم أكبر دراسة استقصائية يجري من خلالها استجواب المعلمين وقادة المدارس عن ظروف عملهم وبيئات التعلم. وتوفر هذه الدراسة مقياساً للمهنة كلَّ خمس سنوات. واستقصت الدراسة في عام 2018 آراء 26000 معلم في 15000 مدرسة، يمثلون أكثر من 8 ملايين معلم في 48 بلداً. وتم استجواب المعلمين وقادة المدارس عن عملهم ومدارسهم وفصولهم الدراسية من خلال طرح أسئلة مثل ما إذا كان المعلمون يقضون وقتاً أطول في التدريس والتعلُّم الفعلي في الدرس النموذجي مقارنةً بالسنوات السابقة، وعما إذا كانوا يشعرون بأنهم مهيؤون للتدريس عندما بدأوا ممارسة مهنة التدريس، وعن نوع برامج التنمية المستمرة للمهارات المهنية التي يشاركون فيها، وكيف تؤثر هذه البرامج في أداء عملهم.

وتناول التقرير عن الدراسة الاستقصائية لعام 2018 أيضاً سبل تطبيق المعلمين لمعارفهم ومهاراتهم في الفصل الدراسي من خلال ممارسات التدريس، وتقييم البيانات السكانية لتلك الفصول الدراسية والبيئة المدرسية بغية توفير معلومات عن سياق بيئات التعلم. ثم قيَّم التقرير سبل اكتساب المعلمين لمعارفهم ومهاراتهم خلال عملية إعدادهم وتدريبهم المبكر، فضلاً عن التدابير التي يتخذونها لتطويرها من خلال التنمية المستمرة لمهاراتهم المهنية.

وقدَّم التقرير، استناداً إلى آراء المعلمين وقادة المدارس، سلسلة من التوجيهات بشأن السياسات لمساعدة القوى العاملة في مجال التدريس في تعزيز معارفها وممارسة عملها بمهنية.

تقديم كارين ترمبلي (*Karine Tremblay*)، منظمة التعاون والتنمية في الميدان الاقتصادي، محللة أولى ورئيسة فريق في الدراسة الاستقصائية الدولية بشأن التدريس والتعلم، دعم مهنة التدريس في عالم متغير، النتائج الأولية والرسائل الأساسية للدراسة الاستقصائية الدولية بشأن التدريس والتعلم لعام 2018.

الإطار 18 – التصنيف الدولي الموحد للتعليم لبرامج إعداد وتدريب المعلمين، إسكد–معلمون (معهد اليونسكو للإحصاء)

نظراً إلى عدم وجود معيار دولي لتدريب المعلمين وإلى الاعتماد على المعايير الوطنية في هذا الصدد، هناك جدل واسع بشأن سبل قياس تدريب المعلمين بطريقة توفر صورة عالمية لما يحدث في نظم التعليم. ويتطلب قياس مؤشر أهداف التنمية المستدامة الحالي (المؤشر 4–ج–1) للنسبة المئوية للمعلمين الذين تدربوا وفقاً لمعايير التدريب الوطنية توفير بيانات عن نسبة المعلمين في مراحل التعليم قبل الابتدائي إلى التعليم الثانوي الذين تلقوا على الأقل الحدَّ الأدنى من التدريب الرسمي المنظم للمعلمين، سواء قبل الخدمة أو في أثناء الخدمة، لممارسة عملهم. ولكنَّ مؤهلات التدريس تختلف من بلد لآخر، لذلك لا تمكن مقارنة هذه البيانات على المستوى الدولي.

وينبغي لتعريف "المعلِّم المدرَّب"، على سبيل المثال، أن ينطوي على أنَّ المعلم مدرَّب لضمان تعلُّم التلاميذ. بيد أنه من الناحية العملية قد تسجل بعض البلدان نسبة عالية من المعلمين المدرَّبين (وفقاً لتعريفاتهم الوطنية)، ولكن قد تكون معاييرها منخفضة جدّاً وتسجل معدلات عالية من الأطفال الذين لا يبلغون الحدَّ الأدنى من مستويات نتائج التعلم. وقد تحقق بلدان أخرى مستويات عالية من نتائج التعلم على الرغم من انخفاض نسب المعلمين المدرَّبين. باختصار، من الصعب استخلاص أي استنتاجات بشأن ما يحدث في الفصول الدراسية – ويعزى ذلك جزئيّاً إلى أنَّ البيانات المتعلقة بالمعلمين لا تعبّر بدقة عن جودة تدريبهم ومستوياته.

ويعمل معهد اليونسكو للإحصاء، بصفته الجهة المؤتمنة على البيانات المتعلقة بهدف التنمية المستدامة 4، على إعداد إطار للمساعدة في سدِّ الفجوة بين المؤشرات الحالية، يتمثل في التصنيف الدولي الموحَّد لبرامج إعداد وتدريب المعلمين (إسكد–معلمون).

ورحّب الاجتماع السادس لفريق التعاون التقني المعني بمؤشرات هدف التنمية المستدامة 4 الخاص بالتعليم حتى عام 2030 الذي عُقد في يريفان، بأرمينيا، في شهر آب/أغسطس 2019، بهذا الإطار الذي يستند إلى التصنيف الدولي الموحَّد للتعليم (إسكد) ويوسع نطاقه، ويستجيب للمطالبة القديمة العهد بتوفير مزيد من البيانات عن المعلمين، ويستغل الفرصة التي أتيحت في مجال السياسات بفعل المكانة البارزة الجديدة للمعلمين التي وفرها هدف التنمية المستدامة 4 الخاص بالتعليم حتى عام 2030.

ويُعدُّ اقتراح التصنيف الدولي الموحَّد لبرامج إعداد وتدريب المعلمين خطوة إيجابية نحو تحقيق منفعة عامة دولية، تتمثل في الحوار العالمي بشأن السياسات الذي يتناول إعداد المعلمين وتدريبهم، ويربط التعريفات الوطنية لتدريب المعلمين بالمعايير الدولية وبتحديد الأهداف على الصعيد الدولي. ويستند هذا الاقتراح إلى استعراض مستفيض بشأن 170 برنامجاً لتدريب المعلمين مدرجة في قاعدة بيانات التصنيف الدولي الموحَّد للتعليم.

تقديم فريدريش هيبلر (*Friedrich Huebler*)، معهد اليونسكو للإحصاء، تصنيف برامج إعداد وتدريب المعلمين: التقدم المحرز والإجراءات التالية لوضع التصنيف الدولي الموحَّد لبرامج إعداد وتدريب المعلمين.

ثالثاً - الخاتمة

يترتب على الاتجاهات الناشئة في مجال التدريس والتعلم والتكنولوجيات التعليمية الجديدة آثار كبيرة في الفصول الدراسية ونظم التعليم. لكن التقدم نحو تحقيق هدف التنمية المستدامة 4 كان متفاوتاً ولم يتبقَّ سوى القليل من الوقت لبلوغ الموعد النهائي المحدد لتنفيذ خطة التنمية المستدامة لعام 2030. فلا بد للحكومات أن تقوم على وجه السرعة بالنظر في نهوج وحلول مبتكرة وفعالة من حيث التكلفة للتدريس والتعلُّم تستحدث فرصاً أكثر إنصافاً للتعلم مدى الحياة.

وتم التذكير إبان المنتدى الثاني عشر للحوار بشأن السياسات المعقود في دبي، بأن الأولوية الملحة في السياقات المنخفضة الموارد لا تزال تتمثل في توظيف أعداد كافية من المعلمين وتدريبهم تدريباً جيداً. ولا بد في الوقت نفسه من الاستثمار في النهوج المتكاملة لإعداد المعلمين وتنمية مهاراتهم المهنية التي تمكنهم من التصدي للتحديات الكبيرة التي يواجهونها فيما يتعلق بالفصول الدراسية المكتظة، وعدم كفاية مواد التدريس والتعلم، وانخفاض الأجور، وشهادات التدريس غير المعترف بها.

وقد يصبح استيعاب التكنولوجيات الرقمية والمفتوحة المصدر والموارد والكتب المدرسية والبرمجيات التعليمية في البلدان المتوسطة الدخل والبلدان المرتفعة الدخل جزءاً لا يتجزأ من مجموعة أدوات المدرسة. بيد أنه يجب ألا تنتقص هذه التطورات من المجالات المهمة الأخرى لتنمية مهارات المعلمين، مثل تطبيق النماذج المعززة والمتطورة لتدريب المعلمين، وتوفير الدعم التربوي والإداري اللازم لتعزيز مستقبل التدريس والتعليم.

وأعرب أعضاء فريق العمل الدولي الخاص المعني بالمعلمين في إطار التعليم حتى عام 2030، في ختام المنتدى الثاني عشر للحوار بشأن السياسات، عن التزامهم بمواصلة تعزيز قدرات فريق العمل على إسداء المشورة التقنية والمشورة بشأن السياسات إلى جميع البلدان، وتوفير منصة للمشاركة والحوار بشأن السياسات بين الجهات المعنية المتعددة الأطراف، وبين بلدان الجنوب، وحشد الجهود العالمية وتنسيقها لدعم المعلمين في تحقيق أهداف التعليم الوطنية.

الملحق 1: جدول الأعمال الاجتماعات السنوية للحوار بشأن السياسات

جدول الأعمال

السبت 7 كانون الأول/ ديسمبر	وصول المشاركين الدوليين					
	فترة بعد الظهر	17.30-14.30	اجتماع اللجنة التوجيهية لـ "لمبادرة النروجية للمعلم" (الأعضاء فقط)			
		17.00-15.00	التسجيل المبكر			
اليوم الأول الاحد 8 كانون الأول/ ديسمبر	الفترة الصباحية	08.30	بدء التسجيل			
		10.00-09.00	*التسجيل – قهوة*			
		12.30-10.00	الاجتماع الأول للجنة التوجيهية (أعضاء اللجنة فقط)	اجتماع المائدة المستديرة للعمداء في مجال التعليم والكراسي الجامعية لليونسكو	اجتماع المائدة المستديرة للمعلمين/ قادة المدارس	
		14.00-12.30	الغداء			
	فترة بعد الظهر	-14.00 15.30	جلسة عامة (عرض المشاريع الجارية ذات الصلة بالمعلمين– لجنة التعليم، منظمة التعاون الاقتصادي والتنمية، المعهد الدولي للتخطيط التربوي)			
		15.45-15.30	قهوة			
		17.30-15.45	اجتماع المجموعة الإقليمية لأفريقيا	اجتماع المجموعة الإقليمية للدول العربية	اجتماع المجموعة الإقليمية لآسيا والمحيط الهادئ	اجتماع المجموعة الإقليمية لأمريكا اللاتينية ومنطقة البحر الكاريبي	اجتماع المنظمات غير الحكومية ومنظمات القطاع الخاص
	الفترة المسائية (الاجتماعات الجانبية)	18.00	بناء على الطلب			

اليوم الثاني الاثنين 9 كانون الأول/ ديسمبر		09.00-08.45	الاستقبال				
		10.00-09.00	جلسة عامة: الافتتاح الرسمي				
		10.30-10.00	قهوة –الصورة الجماعية				
	الفترة الصباحية	12.00-10.30	اجتماع المائدة المستديرة الوزاري (جلسة مغلقة	جلسة مواضيعية: معلمو المرحلة ما قبل الابتدائية (الفريق المواضيعي الأول لفريق العمل الخاص المعني بالمعلمين)	جلسة مواضيعية: الشمول والإنصاف (الفريق المواضيعي الثاني لفريق العمل الخاص المعني بالمعلمين)	جلسة مواضيعية: تكنولوجيا المعلومات والاتصالات والتعليم عن بعد (الفريق المواضيعي الثالث لفريق العمل الخاص المعني بالمعلمين)	جلسة مواضيعية: إدارة شؤون المعلمين في الأزمات وحالات الطوارئ (الفريق المواضيعي الرابع لفريق العمل الخاص المعني بالمعلمين)
		14.00-12.00	الغداء				
ملاحظة: سيتدارس المشاركون في جميع الجلسات الموازية مستقبل التعليم في ضوء ما يلي: (أ) الاتجاهات الناشئة في التعلم وسبل تنظيم إعداد المعلمين وتدريبهم؛ (ب) سبل معالجة أوجه عدم المساواة؛ (جـ) الابتكارات الكفيلة بتنمية قدرات المعلمين.							
	فترة بعد الظهر	15.15-14.00	**الجلسة العامة:** الندوة الأولى المتعددة الجهات المعنية (2 وزارة التربية والتعليم، عميد، مدرس / مدير مدرسة، منظمة غير حكومية / شركاء التنمية / منظمة خاصة، الفريق المواضيعي الرابع إدارة شؤون المعلمين في الأزمات وحالات الطوارئ) **تعليم المعلمين وتدريبهم**				
		15.45-15.15	قهوة				
		17.00-15.45	**جلسة عامة:** الندوة الثانية المتعددة الجهات المعنية (2 وزارة التربية والتعليم، عميد، مدرس / مدير مدرسة، منظمة غير حكومية / شركاء التنمية / منظمة خاصة، الفريق المواضيعي الثاني الشمول والإنصاف) معالجة أوجه عدم المساواة				
	الفترة المسائية	19.30	الاستقبال الرسمي – العشاء				

اليوم الثالث الثلاثاء 10 كانون الأول/ ديسمبر	الفترة الصباحية	10.15-09.00	**جلسة عامة:** الندوة الثانية المتعددة الجهات المعنية (3 وزارة التربية والتعليم، عميد، مدرس / مدير، منظمة غير حكومية / شركاء التنمية / منظمة خاصة، الفريق المواضيعي الثالث تكنولوجيا المعلومات والاتصالات والتعليم عن بعد) **الابتكارات**
		10.15	قهوة
		11.15-10.15	**جلسة عامة:** عمل "فريق العمل الدولي الخاص بالمعلمين" في مجال رسم السياسات الخاصة بالمعلمين: إصدار النسخة الكاملة والإلكترونية من "دليل رسم السياسات الخاصة بالمعلمين"، ومناقشة تجارب البلدان المنخرطة في رسم سياساتها الخاصة بالمعلمين
		12.00-11.15	**جلسة عامة:** تطوير التصنيف لتعليم المعلمين: تقرير سير العامل – مناقشة
		14.00-12.00	الغداء
	فترة بعد الظهر	16.30-14.00	الاجتماع السنوي لأعضاء "فريق العمل الدولي الخاص بالمعلمين": -تقارير الأمانة: حالة تنفيذ الخطة الاستراتيجية (بما في ذلك الترحيب بالأعضاء الجدد) -تقارير المجموعات الإقليمية (التقرير السنوي) -تقارير المجموعات المواضيعية (التقرير السنوي) -انتخاب الأعضاء الجدد في اللجنة التوجيهية
		15.00	قهوة
	الفترة المسائية (الاجتماعات الجانبية)	17.00	بناء على الطلب
اليوم الرابع الاربعاء 11 كانون الأول/ ديسمبر	الفترة الصباحية	11.30-8.30	زيارة مدرسة
			قهوة
		13.00-12.00	**جلسة عامة:** الاستنتاجات وسُبل المضي قدماً الحفل الختامي
		14.00-13.00	الغداء
	فترة بعد الظهر	15.30-14.00	الاجتماع الثاني اللجنة التوجيهية – الدروس المستفادة والخطوات المقبلة (أعضاء اللجنة فقط)
		14.00-المساء	مشاهدة معالم المدينة – الأنشطة الاجتماعية
اليوم الخامس الخميس 12 كانون الأول/ ديسمبر	مغادرة المشاركين		

الملحق 2: إعلان دبي

فريق العمل الدولي الخاص المعني بالمعلمين في إطار التعليم حتى عام 2030

الاجتماع السنوي والمنتدى الثاني عشر للحوار بشأن السياسات

دبي، الإمارات العربية المتحدة

8-11 كانون الأول/ديسمبر 2019

إعلان دبي بشأن مستقبل التدريس

(دبي، 11 كانون الأول/ديسمبر 2019)

نحن، الوزراء والممثلين والمشاركين من 102 دولة، اجتمعنا في المنتدى الثاني عشر للحوار بشأن السياسات، الذي عقده فريق العمل الدولي الخاص المعني بالمعلمين في إطار التعليم حتى عام 2030، في دبي (الإمارات العربية المتحدة)، كمجموعة من المعلمين والجهات المعنية بالتربية والتعليم الملتزمة بتقديم أفكار جديدة عن كيفية إعداد المعلمين للنُظم التربوية في المستقبل وتحقيق طموحات الهدف الرابع من أهداف التنمية المستدامة. ولقد جمعنا الرؤى المتعلقة بنُهج التدريس المبتكرة، وتكنولوجيات التعليم الناشئة، والإنصاف وإدماج الجميع في التعليم ومن خلاله، والسياسات والممارسات المتبعة في مجال تدريب المعلمين في جميع أنحاء العالم، وسعينا إلى تحديد الثغرات في هذه السياسات والممارسات. وركزت مداولاتنا على دور المعلمين في هذا السياق المتغير لضمان الإنصاف والإدماج، وتسخير التكنولوجيات الحديثة لتوفير وسائل التعلم المجدي، والانخراط في التطوير المهني المستمر. وإضافة إلى ذلك، اجتمع عمداء عدد من المؤسسات، باعتبارهم مسؤولين في المقام الأول عن إعداد وتدريب المعلمين، وقدموا وجهات نظرهم وتوصياتهم القيّمة.

ويتخذ العديد من البلدان بالفعل خطوات جريئة في هذا الصدد – اعترافاً منهم بأن المتعلمين يحتاجون اليوم إلى اكتساب المعارف والمهارات وتبنّي المواقف المناسبة لتحقيق إمكاناتهم بالكامل والإسهام على نحو مجدٍ في مجتمعهم المحلي والمجتمع والعالم. ويؤدي المعلمون دوراً هاماً في تحويل بيئة التعلم وتغيير صفوفهم الدراسية ومجتمعاتهم. وأشرنا إلى ضرورة التعلم المستقل والموجه ذاتياً والقائم على العمل الجماعي في المستقبل، في سياق تحدد فيه التكنولوجيا كيفية تفاعل المعلمين والمتعلمين فيما بينهم ومع العالم.

وفي حين أن بمقدور التكنولوجيا زيادة فرص الحصول على التعليم، إلا أن استخدامها على نحو غير ملائم قد يؤدي إلى تفاقم أوجه عدم المساواة، والتضليل الإعلامي، والتأثير سلباً على رفاه المعلمين والمتعلمين. ويجب أن يكون المعلمون مدربين تدريباً جيداً ليتمكنوا من استخدام تكنولوجيات التعلم بطريقة استراتيجية وتيسير التفاعل الحاسم والقائم على المشاركة مع أساليب التعلم الرقمي. وينبغي أن يُستثمر في تكنولوجيات التعلم مع الحرص على مراعاة آثارها على المتعلمين والمجتمعات واستدامة كوكبنا، وينبغي لها أن تكمل المجالات الهامة الأخرى لتنمية قدرات المعلمين، مثل التدريب والدعم التربوي والإداري، والعمل اللائق.

ونحن ندرك أن المعلمين هم مفتاح التصدي لأزمة التعلم التي تواجه العالم. وأشرنا إلى التحديات التي يواجه المعلمون فرادى وجماعات، ومهنة التدريس بشكل أعم، وكذلك السياقات المتنوعة التي يعملون فيها. وتشمل: المناطق الريفية والنائية، والمناطق المتضررة من النزاعات والتشرد والهجرة، وضخامة أحجام الصفوف، وعدم

كفاية الهياكل الأساسية والموارد. ويتأثر المعلمون أيضاً بتغير المناخ وعدم الاستقرار الاقتصادي والأزمات السياسية والشواغل الصحية الحادة. والتحدي الذي يواجه المجتمع العالمي هائل – إذ لا يزال يتعين توظيف أكثر من 69 مليون معلم من المؤهلين والمدربين تدريباً مناسباً ومنحهم أجراً كافياً على نطاق العالم بحلول عام 2030 لكي يتسنى تحقيق الهدف الرابع من أهداف التنمية المستدامة.

وفي هذا السياق، شددت الحكومات والجهات المعنية في منتدى الحوار بشأن السياسات على ضرورة صياغة سياسات تعليمية وتربوية مبتكرة تستجيب لهذه الاتجاهات والتحديات العالمية.

نحن وزراء التعليم وممثلي الحكومات، والمعلمين وممثليهم، والشركاء في مجال التنمية، ومقدمي خدمات تدريب المعلمين، والمجتمع المدني، والمنظمات غير الحكومية، والقطاع الخاص المشاركين في المنتدى الثاني عشر للحوار بشأن السياسات الذي يعقده فريق العمل الخاص بالمعلمين في عام 2019، اجتمعنا لنؤكد من جديد التزامنا باتخاذ إجراءات جريئة لتسريع التقدم نحو تحقيق الهدف الرابع من أهداف التنمية المستدامة – جدول أعمال التعليم حتى عام 2030، ولا سيما الغاية 4–ج الرامية إلى ضمان توفير معلمين مؤهلين تأهيلاً جيداً وذوي دوافع عالية ومدعومين. ونؤكد من جديد الحاجة إلى رؤى جريئة بشأن مستقبل التدريس في الاستراتيجيات الوطنية، وندعو الحكومات إلى القيام باستثمارات متكاملة في جميع الأبعاد المتعلقة بسياسات النُظم التربوية التي تؤثر في أساليب التدريس والتعلم.

ونؤكد من جديد التزامنا بأشكال التدريس والتعلم التي تساعد في التغلب على استبعاد المهمشين، وندعو البلدان إلى ضمان دعم المدارس والمعلمين لتلبية الاحتياجات التعليمية الفريدة لجميع الطلاب، بمن فيهم الشعوب الأصلية والأشخاص ذوو الإعاقة والمهاجرون واللاجئون، وتعزيز المساواة بين الجنسين.

ونلتزم بمساعدة المعلمين على تقديم تعليم جيد، بما في ذلك الاستخدام الفعال للتكنولوجيا في صفوفهم الدراسية، وتوفير البنية التحتية اللازمة لتحقيق ذلك ولا سيما في المدارس والمجتمعات المحلية المهمشة والمحرومة. وندعو الحكومات والمجتمع الدولي وسائر الجهات المعنية إلى القيام بما يلي:

(أ) وضع مبادئ توجيهية ذات صلة بالسياق لتدريب المعلمين، وتوفير فرص التطوير المهني المستمر، والتقدم الوظيفي؛

(ب) تسخير التكنولوجيا لدعم أساليب التدريس والتعلم المبتكرة والمحددة وفقاً للسياق؛

(جـ) تزويد المعلمين بالأدوات والموارد والمهارات التربوية والنفسية والاجتماعية اللازمة لاستخدام التكنولوجيا الحديثة في الصفوف الدراسية في المستقبل بطريقة عادلة وآمنة وأخلاقية وصحيحة؛

(د) مساعدة المؤسسات والمعلمين والجهات الأخرى المعنية على تحديد وتطوير وتحفيز استخدام نُهج وتكنولوجيا التدريس والتعلم المبتكرة.

وندعو الحكومات إلى تكثيف جهودها للدخول في حوار اجتماعي مع المعلمين وهيئاتهم التمثيلية لفهم احتياجات المعلمين. ونلتزم أيضاً بضمان المشاركة الفعالة لأولياء الأمور والمجتمعات المحلية والجهات المعنية المحلية الأخرى في التعلم الذي يركز على المستقبل. ونوصي في هذا الصدد بما يلي:

(أ) دعم جميع الجهود الرامية إلى إجراء حوار واسع النطاق ومفيد مع جميع الجهات المعنية والشركاء؛

(ب) العمل مع جميع الجهات المعنية على تعزيز نُظم التعليم العام لضمان تقديم تعليم جيد ومنصف.

وندعو جميع الجهات الفاعلة إلى تنشيط وتنسيق الجهود الوطنية والعالمية لدعم المعلمين في توفير تعليم جيد وشامل ومنصف للجميع.

وندعو فريق العمل الدولي الخاص المعني بالمعلمين في إطار التعليم حتى عام 2030 إلى مواصلة العمل كمنبر للدعوة وتبادل المعارف والمشاركة الوطنية وتعزيز التعاون فيما بين بلدان الجنوب في القضايا المرتبطة بشؤون المعلمين.

الحواشي

i The Uncertain Future of Teaching Michael DeArmond, Christine Campbell, and Paul Hill. A collection of essays celebrating CRPE's 25th anniversary Robin J. Lake, Editor. https://www.crpe.org/sites/default/files/crpe-thinking-forward-uncertain-futureteaching.pdf

ii The Future of Education. https://www.the-possible.com/future-of-education-digital-campus-learning-teaching

iii Paradigm shift in education. https://k12teacherstaffdevelopment.com/tlb/paradigm-shift-in-education/

iv Pedagogy of the Twenty-First Century: Innovative Teaching Methods. By Aigerim Mynbayeva, Zukhra Sadvakassova and Bakhytkul Akshalova. Published: December 20th 2017. https://www.intechopen.com/books/new-pedagogical-challenges-inthe-21st-century-contributions-of-research-in-education/pedagogy-of-the-twenty-first-century-innovative-teaching-methods

v Why schools should teach the curriculum of the future, not the past. World Economic Forum. https://www.weforum.org/agenda/2018/09/why-schools-should-teach-the-curriculum-of-the-future-not-the-past/. Accessed 17/01/20

vi Why schools should teach the curriculum of the future, not the past. World Economic Forum. https://www.weforum.org/agenda/2018/09/why-schools-should-teach-the-curriculum-of-the-future-not-the-past/. Accessed 17/01/20

vii UNESCO Institute for Statistics (UIS). 2018. Metadata for the Global and Thematic Indicators for the Follow-up and Review of SDG 4 and Education 2030. Montreal: UIS. http://uis.unesco.org/sites/default/files/documents/sdg4-metadata-global-thematic-indicators-en.pdf

viii Number of English Learners in US Schools Keeps Rising. VOA Learning English. https://learningenglish.voanews.com/a/number-of-english-learners-in-us-schools-keeps-rising/4635659.html

ix Transforming the Education Workforce: Learning Teams for a Learning Generation. Please see: file:///C:/Users/Carmela/Downloads/Transforming-the-Education-Workforce-Executive-Summary.pdf

x Villegas-Reimers, E. (2003). Teacher professional development: An international review of the literature. Paris: UNESCO: International Institute for Educational Planning. In Facebook as a Source of Informal Teacher Professional Development. Camille Rutherford. Brock University. https://ineducation.ca/ineducation/article/view/76/512

xi Barab, S. A., MaKinster, J. G., Moore, J. A., & Cunningham, D. J. (2001). Designing and building an on-line community: The struggle to support sociability in the Inquiry learning forum. ETR&D, 49(4), 71-96. In Facebook as a Source of Informal Teacher Professional Development. Camille Rutherford. Brock University. https://ineducation.ca/ineducation/article/view/76/512

xii Facebook as a Source of Informal Teacher Professional Development. Camille Rutherford. Brock University. https://ineducation.ca/ineducation/article/view/76/512

xiii Facebook as a Source of Informal Teacher Professional Development. Camille Rutherford. Brock University. https://ineducation.ca/ineducation/article/view/76/512

xiv UNESCO-IICBA presentation

xv Shabnam Sinha & Rukmini Banerji & Wilima Wadhwa, 2016. "Teacher Performance in Bihar, India," World Bank Publications, The World Bank, number 23637, 09-2019.

xvi Albritton, R. L. (1998). A new paradigm of leader effectiveness for academic libraries: An empirical study of the Bass (1985) model of transformational leadership. In T.F. Mech & G.B. McCabe (Eds.), Leadership and academic librarians (pp. 66–82). Westport, CT: Greenwood, 1998.

xvii Stewart, J. (2006). Transformational leadership: An evolving concept examined through the works of burns, Bass, Avolio and Leithwood. Canadian Journal of Educational Administration and Policy, June, 54, pp. 1 – 21.

xviii Hernández, T. J., & Seem, S. R. (2004). A Safe School Climate: A Systemic Approach and the School Counselor. Professional School Counseling, 7(4), 256–262.

xix 5 ways teachers can challenge inequality in the classroom. Laura Teague. Lecturer in educational studies, Goldsmiths, University of London. The Guardian. https://www.theguardian.com/teacher-network/teacher-blog/2017/sep/16/5-ways-teachers-challenge-inequality-classroom-schools. Sat 16 Sep 2017

xx 5 ways teachers can challenge inequality in the classroom. Laura Teague. Lecturer in educational studies, Goldsmiths, University of London. The Guardian. https://www.theguardian.com/teacher-network/teacher-blog/2017/sep/16/5-ways-teachers-challenge-inequality-classroom-schools. Sat 16 Sep 2017

xxi Villegas, A. M., & Lucas, T. (2002). Educating culturally responsive teachers. Albany, NY: State University of New York Press.

xxii Transforming the Education Workforce: Learning Teams for a Learning Generation. Please see: file:///C:/Users/Carmela/Downloads/Transforming-the-Education-Workforce-Executive-Summary.pdf

xxiii The Uncertain Future of Teaching Michael DeArmond, Christine Campbell, and Paul Hill. A collection of essays celebrating CRPE's 25th anniversary Robin J. Lake, Editor

xxiv Transforming the Education Workforce: Learning Teams for a Learning Generation. Please see: file:///C:/Users/Carmela/Downloads/Transforming-the-Education-Workforce-Executive-Summary.pdf

xxv 21st century learning necessitates traditional classroom design upgrade. Shalina Chatlani. Education Dive. June 7, 2017. https://www.educationdive.com/news/21st-century-learning-necessitates-traditional-classroom-design-upgrade/444357/

xxvi Transforming the Education Workforce: Learning Teams for a Learning Generation. Please see: file:///C:/Users/Carmela/Downloads/Transforming-the-Education-Workforce-Executive-Summary.pdf

xxvii Source: The Uncertain Future of Teaching Michael DeArmond, Christine Campbell, and Paul Hill. A collection of essays celebrating CRPE's 25th anniversary Robin J. Lake, Editor

فريق العمل الدولي الخاص المعني بالمعلمين في إطار التعليم حتى عام 2030

التعليم 2030

فريق العمل الدولي الخاص المعني بالمعلمين في إطار التعليم حتى عام 2030 هو تحالف عالمي مستقل. وتضم عضوية التحالف حكومات وطنية، ومنظمات مشتركة بين حكومات، ومنظمات غير حكومية، ووكالات تنموية دولية، ومنظمات من المجتمع المدني، ومنظمات من القطاع الخاص، ووكالات من الأمم المتحدة؛ وتتضافر جهود كل هؤلاء الأعضاء لتذليل المصاعب المرتبطة بعمل المعلمين.

الأمانة العامة لفريق العمل المعني بالمعلمين في ضيافة مقر اليونسكو بباريس.
https://teachertaskforce.org/ar