

المعلّم الذي نريده... أم المعلّم الذي نصنعه؟

قراءة في آليات اختيار المعلم بين التجارب العالمية وواقع العراق

بقلم

د. مصطفى سوادى جاسم

باحث في مركز الفيض العلمي لاستطلاع الرأي والدراسات المجتمعية



المقدمة

حين تنهض الأمم، فإنها لا تبدأ من الأبنية ولا من المناهج ولا من التقنيات، بل من الإنسان الذي يقف أمام المتعلم. فالمعلم هو الحلقة الأولى في سلسلة بناء العقل الجمعي للأمة، وهو القادر على تحويل المدرسة من غرفة تلقين إلى فضاء تفكير، ومن روتين يومي إلى مشروع حياة. ومع ذلك، فإن المفارقة الكبرى في كثير من الأنظمة التعليمية المتعثرة، ومنها العراق، أن أخطر وظيفة في الدولة- وظيفة تشكيل وعي الأجيال- هي الأكثر تساهلاً في شروط اختيار شاغليها.

في عالم اليوم، لم يعد المعلم مجرد ناقل للمعرفة، بل صانع للمعنى، ومهندس للاتجاهات، ومُنْتِج للإنسان القادر على التفكير والتكيف، ولهذا أعادت الدول التي نجحت تعليمياً تعريف "من هو المعلم؟" قبل أن تسأل: "ماذا ندرّس؟"، ومن هنا تنبع أهمية الموازنة بين ما تفعله الأنظمة التعليمية الرائدة، وما يحدث في العراق، إذ تُختزل مهنة التعليم في شهادة ومعدل، لا في كفاءة ورسالة.

أولاً: مفهوم المعلم الحقيقي- من وظيفة إلى رسالة

في الأدبيات التربوية العالمية، لم يعد المعلم يُعرّف بوصفه موظفًا ينفذ المنهج، بل قائدًا للتعلم، وبانيًا للبيئة النفسية والفكرية داخل الصف، فالمعلم الحقيقي هو من يستطيع أن يحول المعلومة إلى فهم، والنص إلى تجربة، والدرس إلى مهارة حياتية، إنه من يمتلك المعرفة التخصصية، لكنه في الوقت نفسه يمتلك أدوات التفكير التربوي، والقدرة على التحفيز، والذكاء العاطفي الذي يجعله قريبًا من طلابه دون أن يفقد هيئته.

هذا النموذج من المعلمين لا يُصادف صدفة، بل يُصنَع عبر منظومة دقيقة من الانتقاء والإعداد والتقويم، فالدول التي نجحت في بناء تعليم قوي أدركت أن المعلم هو "المنهج الحي"، وأنه مهما كانت الكتب متطورة، فإن معلمًا ضعيفًا قادر على إفراغها من معناها، بينما معلمًا مبدعًا قادر على إحياء أبسط المناهج.

ثانيًا: كيف تختار الدول الناجحة معلميهما؟

في النظم التعليمية المتقدمة، يُنظر إلى مهنة التعليم بوصفها إحدى أخطر وأشرف المهن في الدولة، لأنها تتعامل مع العقول في مرحلة التشكّل، ولهذا لا يُسمح لأي شخص بدخولها لمجرد امتلاكه شهادة جامعية، فالدخول إلى كليات التربية هو أول "فلتر جودة" في المنظومة التعليمية، إذ يخضع المتقدمون لاختبارات متعددة لا تكتفي بقياس التحصيل الأكاديمي، بل تركز على اللغة، والتفكير النقدي، والذكاء الاجتماعي، والقدرة على التواصل، والاستعداد النفسي لتحمل ضغوط العمل مع الأطفال والمراهقين.

في فنلندا مثلاً، التي تُعد من أعلى دول العالم في نتائج الاختبارات الدولية، لا يُقبل في كليات إعداد المعلمين إلا نسبة ضئيلة من المتقدمين، رغم أن معظمهم من المتفوقين دراسياً، فالمرشح يخضع لاختبارات تحريرية، ومقابلات معمقة، وتمارين تحاكي المواقف الصفية، تُقاس فيها قدرته على الإصغاء، وإدارة الحوار، وحل المشكلات، والاتزان الانفعالي، وكثير من الطلبة ذوي المعدلات العالية يُستبعدون لأنهم لا يظهرون الشغف أو اللياقة النفسية لمهنة التعليم، وبهذا تتحول كليات التربية إلى مؤسسات انتقاء للنخبة التربوية، لا إلى ملجأ لمن لم يجد طريقاً آخر.

وفي سنغافورة، تُدار عملية اختيار المعلمين بوصفها جزءاً من الأمن القومي للتعليمي للدولة، فوزارة التعليم نفسها تشارك في المقابلات، وتختار من بين المتقدمين من ترى فيهم "قادة صفوف المستقبل"، ثم تمنحهم منحاً دراسية كاملة مقابل التزامهم بالخدمة في التعليم بعد التخرج، وهنا لا يُنظر إلى المعلم بوصفه موظفاً، بل استثماراً وطنياً طويل الأمد.

ولا يتوقف الانتقاء عند بوابة القبول، بل يمتد طوال سنوات الإعداد الجامعي، فالطالب المعلم في هذه الدول لا يُقيّم على امتحانات نظرية فقط، بل على أدائه الحقيقي في الصفوف الدراسية، فهو يدخل المدارس مبكراً، ويُدرّس تحت إشراف خبراء، ويُقوّم في قدرته على إدارة الصف، وبناء التفاعل، وتحفيز الطلبة، واستخدام استراتيجيات التعلم النشط، وكل حصة دراسية تصبح اختباراً عملياً لشخصيته التربوية، وليس فقط لمعرفته العلمية.

أما بعد التخرج، فإن المعلم لا يُسلم الصف تلقائياً، ففي دول مثل اليابان، يخضع الخريج لاختبارات وطنية صارمة للحصول على رخصة مزاولة المهنة، ويُعيّن بعدها في فترة تدريب إلزامية تمتد لسنة أو أكثر، يُراقب خلالها أدائه من قبل موجهين متخصصين، ولا يُثبّت في الوظيفة إلا بعد أن يثبت كفاءته التربوية والأخلاقية داخل الصف.

وفي كوريا الجنوبية، تُعد امتحانات تعيين المعلمين من أصعب الامتحانات في الدولة، ويتنافس عليها خريجو الجامعات المرموقة، فليس المهم أن تكون متخرجاً، بل أن تكون من بين القلة التي أثبتت تفوقها في المعرفة والتدريس والانضباط المهني، وبهذا تصبح مهنة التعليم من أكثر المهن احتراماً اجتماعياً، لأنها لا تُمنح إلا لمن اجتازوا اختبارات النخبة.

وهكذا يتشكل المعلم في هذه الدول عبر ثلاث بوابات صارمة: بوابة القبول، حيث لا يدخل إلا من يمتلك الاستعداد والميول، وبوابة الإعداد، حيث لا يتخرج إلا من يثبت كفاءته العملية، وبوابة التعيين، حيث لا يُثبّت إلا من يجتاز الاختبارات المهنية، وبهذا لا يُترك تشكيل عقول الأجيال للصدفة، بل يُدار بعقل دولة تدرك أن التعليم هو استثمارها الأثمن.

ثالثاً: ماذا يحدث في العراق؟

في العراق، يبدأ الخلل من البوابة الأولى، فالقبول في كليات التربية والتربية الأساسية يُدار بوصفه إجراءً إدارياً لا قراراً تربوياً استراتيجياً، يُختزل مصير مهنة تشكيل العقول في رقم واحد هو "المعدل"، وكأن الاستعداد للتعليم، والقدرة على التواصل، والصبر، والذكاء العاطفي، كلها لا وزن لها أمام درجات الامتحان المدرسي، إذ لا توجد مقابلات شخصية حقيقية سواء الشكلي منها، ولا اختبارات ميول، ولا محاولات جادة لاكتشاف من يصلح لهذه المهنة الشديدة الحساسية، وهكذا يدخل آلاف الطلبة هذه الكليات لأنهم "لم يجدوا خياراً آخر"، لا لأنهم اختاروا أن يكونوا معلمين.

هذا النمط من القبول لا يُنتج معلمين فقط، بل يُنتج اغتراباً مهنيًا مبكراً، فالطالب الذي دخل كلية التربية على غير رغبة، يتخرج وهو يحمل شهادة لا هو مؤمن بها، ولا يرى فيها مشروع حياة، ومع مرور السنوات، يتحول هذا الاغتراب إلى أداء بارد، وتعامل آلي مع الطلبة، وانفصال عاطفي عن رسالة التعليم، وهنا لا يكون الضرر فردياً، بل تراكمياً، لأن كل معلم فاقد للدافعية يضيف طبقة جديدة من الضعف إلى النظام كله.

ثم تتكرر المأساة عند بوابة التعيين، فالخريج يُعيّن بمجرد امتلاكه الشهادة، دون أن يُسأل: هل يستطيع أن يُدرّس؟ هل يمتلك مهارات إدارة الصف؟ هل يعرف كيف يتعامل مع طفل خائف، أو مراهق متمرد، أو طالب ضعيف؟ لا توجد امتحانات وطنية لقياس الكفايات التربوية، ولا نظام ترخيص مهني يضمن الحد الأدنى من الجودة، ولا فترة اختبار حقيقية تُراقب فيها شخصية المعلم داخل الصف قبل تثبيته. بهذا الشكل، يتحول الصف الدراسي إلى مختبر مفتوح، تُجرب فيه قدرات معلمين لم يُختبروا أصلاً، ويُدفع ثمن ذلك من وقت الطلبة، ومن فرصهم في التعلم، ومن مستقبلهم المعرفي والنفسي، فالنظام لا يعاقب ضعف المعلم، ولا يكافئ تميزه، لأنه لم يبن منذ البداية آلية تميّز بين من يصلح ومن لا يصلح لهذه المهنة المصيرية.

ووسط هذا الفراغ المهني، تُترك المدرسة العراقية بلا "حارس جودة"، فتُدار العملية التعليمية بمنطق البقاء الإداري لا بمنطق الارتقاء التربوي، ويصبح التعليم وظيفة تُمارَس، لا رسالة تُحمَل.

رابعاً: لماذا يُنتج هذا النظام تعليمًا ضعيفًا؟

لأن النظام الذي لا ينتقي معلميه بعناية، يُنتج تعليمًا بلا روح، فالمعلم الذي دخل المهنة بلا رغبة، وبلا شعور بالرسالة، سيؤديها بوصفها وظيفة ثقيلة لا مشروع حياة، وحين تتراكم أجيال من هؤلاء المعلمين، يتحول التعليم إلى روتين إداري، وتفقد المدرسة قدرتها على صناعة المعنى والانتماء والتفكير.

كما أن غياب الاختبارات المهنية يجعل المهنة مفتوحة لمن يملك الورقة الرسمية لا لمن يملك الكفاءة الحقيقية، وهذا يُضعف مكانة المعلم اجتماعياً، لأن المجتمع يشعر - ولو ضمناً - أن من يقف أمام أبنائه لم يُنتق لأنه الأفضل، بل لأنه المتاح.

خامساً: كيف نعيد بناء بوابة المعلم في العراق؟

الحل لا يبدأ من تغيير المناهج، بل من تغيير فلسفة اختيار المعلم، أول خطوة هي تحويل كليات التربية من كليات "استيعاب" إلى كليات "انتقاء"، وهذا يتطلب إدخال اختبارات قبول وطنية تقيس الكفايات اللغوية، والقدرة على التواصل، والاستعداد النفسي، فضلاً عن المقابلات الشخصية التي تكشف الدافعية الحقيقية للمهنة.

الخطوة الثانية هي إعادة بناء برامج الإعداد التربوي بحيث تصبح قائمة على التدريب الميداني الحقيقي، لا على المحاضرات النظرية فقط، يجب أن يُقيّم الطالب المعلم في الصف قبل أن يتخرج، وأن يُمنح حق التدريس فقط إذا أثبت كفاءته العملية.

أما الخطوة الثالثة فهي إنشاء نظام ترخيص مهني وطني للمعلمين، يخضع له كل خريج قبل التعيين، هذا الترخيص يجب أن يتضمن اختبارات في التخصص، وفي طرائق التدريس، وفي أخلاقيات المهنة، مع مدة تدريب إلزامية قبل التثبيت.

الاستنتاجات

- اختيار المعلم في العراق يعتمد على المعدل الدراسي فقط، دون قياس حقيقي للكفايات المهنية أو الميول التربوية.
- غياب اختبارات القبول والمقابلات الشخصية الحقيقية يؤدي إلى دخول أعداد كبيرة من الطلبة غير الراغبين فعلياً في مهنة التعليم.
- عدم وجود نظام ترخيص مهني أو امتحانات وطنية للمعلمين يضعف معايير الجودة عند التعيين.
- ضعف آليات الانتقاء ينعكس مباشرة على مستوى الأداء داخل الصف، وبالتالي على جودة مخرجات التعليم.
- التجارب الدولية الناجحة تثبت أن جودة التعليم تبدأ من صرامة اختيار المعلم لا من تطوير المناهج فقط.
- إصلاح التعليم في العراق يتطلب إعادة بناء بوابات القبول والإعداد والتعيين وفق معايير مهنية واضحة.
- مكانة المعلم الاجتماعية ترتبط بصرامة معايير اختياره، فكلما ارتفعت المعايير ارتفعت الهبة المهنية.
- استمرار النظام الحالي في اختيار المعلمين يهدد بإعادة إنتاج الضعف التعليمي عبر الأجيال.

الخاتمة

إن المعلم الذي نريده للعراق الجديد لا يمكن أن يولد في نظام لا يسأل من هو قبل أن يسلمه عقول الأجيال، فالدولة التي لا تحمي بوابة التعليم بمعايير صارمة، تحكم على مستقبلها بالهشاشة، وإذا أردنا مدرسة تصنع وعياً، ومجتمعاً ينتج معرفة، فعلينا أن نبدأ من حيث تبدأ الأمم الكبرى: من اختيار المعلم بوصفه مشروعاً وطنياً، لا وظيفة إدارية.



تأسس مركز الفيض العلمي لاستطلاع الرأي والدراسات المجتمعية في بغداد بموجب شهادة التسجيل الصادرة عن الأمانة العامة لمجلس الوزراء -دائرة المنظمات غير الحكومية المرقمة (1J775330) بتاريخ ٢٦/٤/٢٠١٢، وهو مركز علمي بحثي يهتم بإجراء الاستطلاعات والدراسات الميدانية فضلا عن إعداد الأوراق البحثية والمقالات حول قضايا الحياة المجتمعية للأسرة والمواطن، والدولة بمؤسساتها المختلفة.

- لا يجوز نشر أي من إصدارات المركز ونتاجاته العلمية الا بموافقة خطية صريحة، ويمكن الاقتباس بشرط ذكر المصدر كاملا.
- لا تعبر الآراء الواردة في الدراسات او الاوراق البحثية والمقالات عن الاتجاهات الفكرية التي يتبناها المركز وانما تعبر عن رأي كاتبها.
- حقوق الطبع والنشر محفوظة لمركز الفيض العلمي لاستطلاع الرأي والدراسات المجتمعية

للتواصل

00964- 7710122232



Alfaiidcenter2011@gmail.com



www.al-faidh.com



العراق - بغداد - الكرادة

