

أدوار المعلم

كما يراها علم النفس التربوي

د. موسى عيسى برهوم

يلعب المعلم أدواراً حيوية في بناء الإنسان، فهو الذي يتمم مهمة البيت في تربية الطفل بإعداده للحياة. وهو بالتالي وراء الكثير من الإنجازات في المجتمع، فهو الذي يخرج الطبيب والمهندس والصيدلي ومهنياً كثيرة أخرى. إنه مصنع أجيال وأجيال، وهو وراء الكثير من أنماط النجاح في الحياة.

وسأحاول في هذه العجالة السريعة أن أتطرق لأدوار المعلم التي عليه أن يقوم بها، لكي يستطيع تأدية رسالته على الوجه الأكمل، وهي الأدوار التي تناولتها «أنيتا وولفولك» في كتابها «علم النفس التربوي»، وإنها هي الأدوار التي لو أتقنها المعلم، لأعطت عملية التعلم نتائج تربوية إيجابية، وأبدأ بأولها، وهو:

1- **المعلم كخبير تعليم.** فعلى المعلم أن يتخذ باستمرار القرارات المناسبة المتصلة بالمواد التعليمية وبأساليب التعليم. وتستند قراراته إلى عدد من العوامل، كقدرات التلاميذ وحاجاتهم، والفروق الفردية فيما بينهم في تلك القدرات والحاجات، وكما تستند إلى الأهداف الكلية التي يتوخى أن يحققها. فعليه أن يكون خبيراً بتلك القدرات والحاجات وصياغة الأهداف التربوية.

2- **المعلم مثل أعلى للتلاميذ في الدافعية الحثيئة.** فالكثير من القرارات التي يتخذها المعلم لها تأثيرها الكبير على دافعية التلاميذ. فأسلوب تصحيحه مثلاً، يمكن أن يدفع التلاميذ إلى المزيد من المحاولة بجد أكثر، أو أن يؤدي بهم إلى الإحباط فالاستسلام. وكذلك فإن المادة التي يختارها المعلم، معتقداً إنها تناسب اهتمام التلاميذ، وتناسب قدراتهم، يمكن أن تساعد في دفعهم فعلاً للتعلم، أو أن تؤدي إلى إحباطهم، وبالتالي، إبعادهم عن التعلم. والسؤال الذي يواجه المعلم في عملية التعليم هو: كيف أستطيع المحافظة على مشاركة تلاميذي في التعلم بشكل نشط فعال؟ فبدء الدرس بمقدمة مثيرة أمر مهم في عملية التعلم لشد انتباه التلاميذ، والحفاظ على مدى انتباههم، وعلى تركيزهم لأطول زمن ممكن، بالإضافة إلى أسلوب تصحيح المعلم وتعزيزه وتشجيعه لهم، فعليه أن يكون مشجعاً لهم، ومعرّزاً لإجاباتهم الصحيحة، وعدم إحباطهم، فمثله،

3- **المعلم كمدير.** ويصرف معظم معلمي المدرسة الابتدائية معدّل 20-30% من اليوم في التفاعل اللفظي المباشر مع التلاميذ، ويقضون الكثير من بقية الوقت في بعض أشكال الإدارة التي تشمل إشراف المعلم على أوجه نشاط الصف، وتنظيم الدروس، وإعداد الامتحانات، ومن ثمّ تصحيحها، وإعطاء النتائج والدرجات، والاجتماع بمعلمين آخرين، والاجتماع بأباء التلاميذ، وحفظ السجلات. وكذلك، يتعامل المعلم، أيضاً، مع إدارة أخرى، ألا وهي الإدارة الصفية التي تتطلب منه اتخاذ القرارات، وعمل ما يلزم لحفظ النظام في الصف، وذلك من أجل المحافظة على جوّ تعلم صحي خال نسبياً من مشكلات السلوك. وعليه أن يقوم بهذا بحيث يعي جيداً بكل صغيرة وكبيرة تحدث في الصف. فإدارة الصف الناجحة هي الإدارة التي تحلّ المشكلات داخل جدران الصف. والمعلم الناجح هو الذي يحلّ مشاكله مع تلاميذه داخل حجرة الصف، ولا يقوم بتحويلها للإدارة، وبهذا يكون مديراً ناجحاً.

4- **المعلم كقائد إداري.** ومع أنّ المعلم يجب أن يهتم بحاجات كلّ تلميذ على حدة، فإنّه نادراً ما يتعامل مع تلميذ معين منزوٍ لمدة

متحمّس درساً بدرجة أقلّ من الكمال، لكان أفضل من معلّم آخر غير متحمّس يلقي محاضراته بدرجة عالية من الكمال عن موضوع ما، ولكنها مملّة. فحماس المعلّم عنصر أساس في العملية التربويّة لخلق الحماس عند التلاميذ. وقد يلجأ المعلّم إلى لعب دور النّمودج بشكل مقصود في دروس كالتربية العمليّة الجسميّة، أو الكيمياء، أو التدبير المنزلي، ولكنه في معظم الأحيان يلعب دور النّمودج بشكل غير مباشر، ومستمر حين يعرض للتلاميذ كيف يفكّرون بالمشاكل. ويرتبط حماس المعلّم بحركته الدائبة في الصّف لا بالجلوس مُسمرّاً على الكرسيّ أمام طاولته أثناء عملية التعلّم، فحركة المعلم الدائبة تُمكنه من رصد كلّ صغيرة وكبيرة، ورؤية كلّ التلاميذ، والمساعدة في شدّ انتباههم. وجدير بالذكر أنّ جلوس المعلّم أثناء التعلّم يقتل عملية التعلّم.

وفي ضوء الأدوار السبعة السابقة الذكر التي يجب على المعلّم أدائها، يحتاج كل معلّم أن يقف أمامها متسائلاً أسئلة مثل:

إلى أي مدى أقوم بتطبيق هذه الأدوار؟

وما هي العوائق التي تقف في وجه تطبيقها، أو في وجه تطبيق بعضها؟

وما هو العمل للتغلب على هذه العوائق؟

ويرتبط تطبيق هذه الأدوار، ارتباطاً طردياً جوهرياً بالرّاحة النفسيّة والراحة العقلية للمعلّم. وكلتاها مرتبطان بالرّخاء الماديّ، ولا يمكن لجائع إلاّ التفكير في سدّ حاجته الملحّة للأكل، فالمعلّم الذي ينتظر لحظة بلحظة جرس الدرس الأخير لإنهاء يومه الدراسي، والبدء بالسّعي لرزقه، هو معلّم محتاج مادياً، لذا تجده يعمل سائق سيارّة مثلاً، حتّى يوفرّ لأولاده حاجاتهم التي لا يستطيع توفيرها من خلال مهنة التعلّم فقط. وقد تجد معلّمين آخرين يعملون بأعمال أخرى لا تمتّ بصلة للعملية التعليميّة، حيث تدفعهم لذلك، حاجتهم الملحّة لتأمين الأكل، وتأمين حاجيات أبنائهم، الأمر الذي ينعكس بالسلب على تركيزهم على العملية التعليميّة، وعلى حماسهم، وبالتالي على حسن أدائهم.

ويمكن اقتراح النّقاط الآتية للمساعدة في إعادة المعلّم إلى مجرى العملية التربوية، فهي خير مؤهلّ تربوي، وهي التي ستعيد له حماسه، ودافعيته للإنتاج والعتاء. وهذه النّقاط هي:

- 1- مضاعفة راتب المعلّم بحيث يصبح ثلاثة أضعاف راتبه الحالي.
- 2- منحه إجازة علميّة لمدة سنة مدفوعة الرّاتب بعد كل ست سنوات خدمة.
- 3- تأمين سكن لكلّ معلّم مع منحه تسهيلات طويلة المدى وأقساط مريحة.

طويلة. إنّ التعلّم هو قيادة مجموعة من التلاميذ، والمعلّم النّاجح الفعّال هو القائد النّاجح الفعّال الذي يستخدم قوّة الجماعة لكي يشجّع النّمودج الفرديّ. فمن خلال دور المعلّم كقائد، يُتوقّع منه أن يكون حكماً بين التلاميذ، ومُتحرّياً، ومحدّداً لأوجه القلق، ويكون هدفاً لإحباط مشاعر التلاميذ العدوانيّة، وصديق ثقة لهم، وأباً بديلاً، وهدفاً للعاطفة وللأزمات الانفعاليّة، ومدعماً لذواتهم.

5- **المعلّم كمرشد.** ومع أنّنا لا نتوقّع أن يلعب المعلّم دور المرشد الموجّه لتلاميذه، فإننا نتوقّع أن يكون ملاحظاً حسّاساً للسلوك الإنساني، إذ عليه أن يحاول الاستجابة بشكلٍ إيجابيّ ببناء، حين تعترض انفعالات التلاميذ طريق التعلّم. فيجب أن يعلم المعلّم متى يحتاج تلميذ معين أن يرى مختصاً في الصّحة النفسيّة! ففي كل صف من الصّفوف هناك تلاميذ يجلبون مشاكلهم النفسيّة معهم إلى المعلّم، وعليه أن يحسّن التعامل مع مثل هؤلاء. وكذلك، يُتوقّع أن تكون لدى المعلّم الدراية بالتعامل مع اختبارات مقبّنة، كالميول والنّحصيل والدّكاء، وأن تكون لديه المعرفة بتفسير نتائج مثل هذه الاختبارات للتلاميذ وللآباء. ولا بدّ أن يكون على دراية بسلبيّات هذه الاختبارات. ومثّل المعلّم كما الإسفنجة التي تمتصّ السائل الذي توضع عليه، فهي تمتصّ غضب التلاميذ حين يوجّهون هذا الغضب إليه، ولكنه أسمى من أن يوجّه (هو) غضبه إليهم. فقد يأتي تلميذ إلى الصّف بشحنات انفعاليّة لا علاقة لها بالمعلّم، فيحوّلها إليه التلميذ لا إرادياً، ودون وعي منه، فيقبلها المعلّم بصدرٍ رحب، ويمتصّها كما تفعل الإسفنجة.

6- **المعلّم كمهندس بيئته.** وقد تبدو هذه العبارة بعيدة عن التعلّم، لكنها في واقع الحال ليست بعيدة، فالطريقة التي يستخدم بها المعلّم الحيّز المكانيّ للصّف، يمكن أن تكون عاملاً مساعداً على التعلّم، أو أن تكون عاملاً عائقاً له. وقد تكون التغيّرات التي يقوم بها المعلّم داخل غرفة الصّف قليلة، لكنها مهمّة. ومن هذه التغيّرات تعليق الإعلانات ووسائل الإيضاح داخل غرفة الصّف، أو جعل التلاميذ يشكّون دوائر للدراسة والمناقشة بدلاً من الجلوس بالطريقة التقليديّة، أو قد يقوم المعلّم بشراء أشياء للصّف كالرفوف مثلاً، ويقوم ببنائها بنفسه إن تمكّن من ذلك. فهو شعلة من النّشاط الدائب الحركة، يعمل على التّجديد والتّغيير في غرفة الصّف باستمرار، ما ينعكس على تلاميذه بالإيجاب، فيعطيه دافعاً أكثر للتعلّم.

7- **المعلّم كنموذج.** ومهما فعل المعلّم في الصّف، فهو النّمودج الذي يحتذى به، وهو المثال الحيّ لتلاميذه. والحماس لتعلّم موضوع ما، غالباً ما يصدر عن معلّم متحمّس. ولو عرض معلّم

وذلك تحت شعارات التربية، والتعليم، والسلام، والتعاون السلمي، والتربية السلمية، وغيرها من شعارات ما أنزل الله بها من سلطان. ولو تمّ إلغاء هذه المؤسسات وتوزيع الأموال المخصّصة لها من الدّول المانحة مباشرة على المعلمين أنفسهم، بتنسيق مع وزارة التربية والتعليم، فستكون لهم بمثابة الحوافز التي تدفعهم إلى العمل بفعالية ومسؤولية أكثر، والابتعاد عن ممارسة أعمال أخرى غير التعليم، وسيصبحون أكثر اهتماماً بتأهيل أنفسهم وتطويرها أثناء الخدمة، ومطالبة وزارة التربية والتعليم بتزويدهم بدورات تدريبية، عوضاً عن تلك التي تقدّمها المؤسسات غير الحكومية.

د. موسى عيسى يرهوم - محاضر في جامعة القدس المفتوحة

4- منح أبنائه حقّ التّعليم المجّاني، وبخاصّة في مرحلة الدّراسة الجامعيّة.

5- تخصيص ضريبة بنسبة معيّنة، يتمّ حسمها من التّجّار لصالح ميزانية المعلم.

6- ربط راتب المعلم عكسيّاً بالمرحلة التي يعلّمها، بحيث يكون راتب معلّم المرحلة الدّنيا أعلى من راتب معلّم المراحل العليا.

7- منح المعلم فرصة النّمو المهني أثناء الخدمة، بتقديم الدّورات التدريبية المجّانية، مع العلم أنّ الخدمات التي تقدّمها المؤسسات غير الحكوميّة، المنتشرة في معظم المدن الفلسطينيّة، لا تعدو كونها محالّ خدمات ربحيّة دكاكينيّة فقط، يطوّر القائمون عليها إمكانيّاتهم الماديّة،

إلى المعلمين والباحثين الراغبين في الحصول على منشوراتنا



في إطار برنامج النشر الذي يقوم به مركز القطان، فإنه يسره أن يعلمكم بتوفر المنشورات التالية:

رؤى تربوية:

نشرة تربوية فصلية (صدر منها حتى الآن 13 عدداً).

الكتب والأبحاث:

- 1- مسرح الأطفال المدرسي
- 2- البحث الاجرائي من أجل التطور المهني
- 3- تقارير بحثية في مجال البحوث الاجرائية
- 4- ترجمات في مجال البحوث الاجرائية
- 5- ترجمات في الفضاء التربوي العالمي
- 6- دليل الرحلات العلمية
- 7- أركان التدريس
- 8- رجال في الشمس... حضور النص وغيابه
- 9- الإنترنت في التعليم والتعلم
- 10- اللغة وبناء المعرفة
- 11- المشكالية: نحو حوار حوار