

المحور السابع

النمو المهني للمعلم

الأهداف:

يتوقع من المعلم في نهاية دراسته لهذا المحور أن يتعرف :

- يحدد المقصود بالنمو المهني للمعلم، وأهدافه.
- يقارن بين أنواع برامج النمو المهني للمعلم.
- يبين أساليب النمو المهني للمعلم.
- يحدد الأدوار التجديدية والجديدة للمعلم.

عناصر محتوى المحور السابع

- لماذا النمو المهني للمعلم؟
- المقصود بالنمو المهني للمعلم.
- أهداف النمو المهني للمعلم.
- أنواع برامج النمو المهني للمعلم.
- أدوار المعلم التجديدية والجديدة.

المحور السابع : النمو المهني للمعلم

هناك شبه إجماع بين علماء التربية وعلم النفس على أن المعلم من أهم عناصر المنظومة التعليمية التي تتكون من تلميذ ومعلم ومنهج وطريقة تدريس ، وأن المعلم الجيد حتى مع مناهج غير جيدة يمكنه أن يحدث نتيجة تعليمية جيدة في سلوك تلاميذه ، فمن خلال تفاعله معهم يتعلمون كيف يفكرون ، وكيف يتعلمون ويكتسبون المعرفة والمهارات والقيم والمبادئ ، ثم كيف يستفيدون مما تعلموه في تعديل سلوكهم في الوقت الحالي ، وفي المستقبل0

ومع كل التحولات والتقدم السريع في تكنولوجيا التعليم التي يعيشها عالم اليوم من استخدام الحاسب الآلي، والدوائر التلفزيونية المغلقة ، والتعلم عن بعد ، فلن يأتي اليوم الذي يمكن أن تستغني فيه عن المعلم حيث المرونة في العملية التعليمية ، وتهيئة فرص المناقشة والحوار بين التلاميذ ، ومراعاة الفروق الفردية بينهم0

فوظيفة المعلم وظيفه سامية ، وهو قيمة تمشي على الأرض ، ونموذج وقوة يحتذى به ، ومهندس في الطبيعة الإنسانية ، وقد عرفت الحكومة والشعوب قيمة مكانة المعلم عبر التاريخ ، وتحدث عنه الأنبياء والفلاسفة والمفكرين في كثير من المواقف الحياتية0

وهذه المكانة العليا للمعلم لم تأت من فراغ ، ولكنها تأتي من كونه صاحب مسؤولية المحافظة على الثقافة وتطويرها وكذلك الأمانة التي يأتمن عليها المجتمع وهي تربية النشء وتكوينه في جميع جوانب شخصيته حتى يصبح مواطناً صالحاً منتجاً0

وبناءً على ذلك يمكن تعريف المعلم بأنه ذلك الشخص الذي أنهى منهجاً علمياً ومهنياً وثقافياً بنجاح في إحدى مؤسسات إعداد المعلم ، حيث تكتسب طريقة إعداده وتدريبه صفة الرسمية ، ويحصل في نهاية برنامجه المهني على شهادة أو درجة علمية مناسبة تؤهله للقيام بمهام وظيفته0

ونظراً للاهتمام المتزايد بالنمو المهني للمعلم فإن هذا الموضوع يتضمن المحاور الرئيسية الآتية :

1. لماذا النمو المهني للمعلم؟
 2. المقصود بالنمو المهني للمعلم0
 3. أهداف النمو المهني0
 4. أنواع برامج النمو المهني0
 5. أساليب النمو المهني0
- أ) لماذا النمو المهني للمعلم ؟

تتعرض مهنة التعليم وأداء المعلم إلى تطورات سريعة ومعقدة تؤدي إلى ضرورة النمو المهني للمعلم حتى يستطيع أن يواجه هذه التطورات ويحافظ على مكانته المهنية في المجتمع المعاصر ، ومن هذه التطورات :-

1. تنوع نظم إعداد المعلم قبل الالتحاق بالخدمة ، حيث يلتحق كثير من المعلمين بمهنة التعليم دون الإعداد الكامل لها سواء على مستوى التخصص الأكاديمي أو المهني التربوي0
2. ظهور طرق واستراتيجيات تدريس جديدة لم يكن لها وجود من قبل تدفع المعلم إلى ضرورة الأخذ بها وتطبيقها0
3. الاستخدام المكثف للتكنولوجيا في المواقف التعليمية المختلفة0
4. ثورة المعرفة والمعلومات التي تجبر المعلم على ضرورة تجديد معلوماته على فترات قصيرة حتى يستطيع أن يحافظ على مكانته ومهنته0
5. تطبيق نظم وسياسات جديدة في التعليم بهدف تطويره لمواكبة التطورات العالمية المعاصرة ومنها إدارة الجودة الشاملة ، والمعايير القومية ، والتقييم الشامل000الخ0
6. نظام الترقيات في وزارة التربية والتعليم يتطلب إعداد المعلم للوظائف الأعلى واكتساب أدوارها ومسئولياتها0

(ب) المقصود بالنمو المهني للمعلم:

توجد عدة تعريفات للنمو المهني للمعلم منها :

1. النمو المهني نوع من التربية المستمرة للمعلم ، ويتحقق هذا النمو من خلال تصميم وتنفيذ برامج تدريبية لتنمية معلومات ومهارات المعلمين واتجاهاتهم في :-
 - الجانب الأكاديمي التخصصي في المادة الدراسية التي يقوم المعلم بتدريسها 0
 - الجانب التربوي المهني الذي يشمل مجالات طرق التدريس ، وبناء المناهج وطرق التقييم ، وإدارة الفصل ، ومهارات التواصل والتفاعل مع التلاميذ وبينهم البعض0
 - الجانب الثقافي الذي يهدف رفع المستوى الثقافي للمعلم كمواطن واع مستنير0
2. النمو المهني أكثر اتساعاً وشمولية واستمراراً من مفهوم التدريب أثناء الخدمة حيث يشمل كل محاولة تسهم في تطوير أداء المعلمين منذ بداية التحاقهم بمهنة التعليم حتى بلوغهم سن التقاعد ، ومن ثم يشمل جميع المجالات التخصصية و التربوية و الثقافية0
3. النمو المهني يشير إلى التغيير أو التحسين أو التطوير ، وتتمثل وظيفته في تعبير سلوك المعلم بهدف سد الثغرة بين الأداء الفعلي والمستوى المطلوب ، والنمو المهني عملية مستمرة ومؤسسه ،محورها المعلم وتهدف إلى إحداث تغيرات فنية وعقلية وسلوكية لتلبية الاحتياجات الحالية

والمستقبلية للمعلم أو غيره من القائمين على العملية التعليمية من مديريين وموجهين وغيرهم ،
وللمدرسة والمجتمع الذي يعيش فيه0

4. يعرف B0Case النمو المهني بأنه تلك العمليات التي تشمل جميع الحلقات الدراسية و الأنشطة
التي يشترك فيها المعلم بهدف زيادة معلوماته المهنية ، وميوله ، ومهاراته ، وتتضمن جميع
الشهادات والدرجات العلمية أعلى من شهادته الأصلية التي أهلته للالتحاق بمهنة التعليم.

أهداف النمو المهني :

يتم تصميم وتنفيذ برامج النمو المهني للمعلم لتحقيق الأهداف التالية:-

1. تنمية المهارات التدريسية للمعلم حتى يكون أكثر كفاءة في أدائه التدريسي0
2. تنمية قدراته واستعداداته على التفكير الابداعي0
3. تفعيل مهارات إدارة الفصل ومهارات الاتصال بينه وبين التلاميذ0
4. تنمية إدارة الوقت والتعامل مع إدارة الأزمات0
5. -تحقيق مبدأ الرقابة الذاتية0
6. التطبيق الجيد للأداء المدرسي وفق معايير الجودة الشاملة0
7. تنمية الاتجاهات الايجابية نحو المدرسة والعملية التدريسية0
8. تنمية مهارات التعلم الذاتي والتقويم الذاتي والتعلم عن بعد باستخدام الوسائل التكنولوجية
الحديثة0

ثانياً: أنواع برامج النمو المهني للمعلم :

تتعدد أنواع هذه البرامج ، ونذكر بعضاً منها وهي :-

1- برامج تجديدية Refreshment Programs وتهدف إلى:

- أ- تمكين المعلمين من ملاحقة التطورات العالمية في التخصص المهني والأكاديمي
والثقافي0
- ب- تجديد معلومات المعلمين والمديرين والموجهين وتعرفهم على الاتجاهات والتجارب
العالمية المعاصرة في التربية0
- ج- مساعدة المعلمين والموجهين والمديرين على النمو المهني الذاتي0
- د- حل المشكلات الميدانية التي تعترض سير العملية التعليمية0

2- برامج تأهيلية Qualifying Program وتشمل:

- أ- برامج التأهيل التربوي: وتهدف تأهيل المعلمين غير المؤهلين تربوياً وكذلك معلمي
الضرورة، ومثال ذلك برامج تأهيل معلمي المرحلة الابتدائية للمستوى الجامعي،
وبرامج الدبلوم العامة في التربية التي تقدمها كليات التربية.

- ب- **برامج استكمال التأهيل:** وتهدف تعليم بعض المعلمين علمياً، ولكن هذا التأهيل غير كاف مثل برامج التأهيل العلمي لمعلمي اللغة العربية خريجي كليات الشريعة وأصول الدين بهدف رفع كفاءتهم اللغوية، وبرامج التأهيل العلمي لمعلمي اللغة الانجليزية خريجي أقسام التاريخ والجغرافيا والفلسفة.
- ج- **برامج التأهيل النوعي:** وهي برامج تدريبية تقدم لبعض المعلمين خاصة معلمي الفئات ذات الاحتياجات الخاصة.

3- **برامج تدريب تحويلي Transmitted Programs:**

وتشمل برامج التدريب التي تقدم بعض فئات المعلمين الذين يقومون بتدريس مواد دراسية معينة يوجد بها وفرة ويرغبون في التحويل لتدريس مادة أخرى يرقى إعدادهم فيها إلى المستوى المنشود. ومثال ذلك معلمو الرياضيات الذين يرغبون تدريس مادة الحاسب الآلي.

4- **برامج توجيهية Orientation Programs :**

وتهدف هذه البرامج توجيه وإرشاد المعلمين المرشحين إلى وظائف أعلى، وتختلف طبيعة العمل فيها عن الوظائف والمهام التي كانوا يقومون بها ومنها: برامج المعلمين المعينين الجدد، برامج المعلمين المعارين إلى الدول العربية، برامج المعلمين المعارين إلى الدول الأفريقية والأسبوية، برامج الموجهين بالمراحل التعليمية المختلفة، برامج مديري المدارس، برامج إعداد القادة، برامج المعلمين المرشحين لوظائف أعلى.

ثالثاً: مبادئ النمو المهني أثناء الخدمة:

- توجد مجموعة من المبادئ الأساسية والسلوكية يعتمد عليها نجاح النمو المهني، ومن هذه المبادئ:
1. التعليم عملية مستمرة لا تتوقف خلال حياة الفرد المهنية، وحتى بعد الإحالة إلى سن التقاعد. هنالك ما يسمى ببرامج إعادة التدريب والتأهيل. وهذا يتوقف مع قول الرسول عليه الصلاة والسلام "اطلبوا العلم من المهد إلى اللحد".
 2. التنمية المهنية عملية شاملة، بمعنى أنها تشمل الجوانب العقلية والمهارية والوجدانية لشخصية المعلم أو صاحب المهنة.
 3. التنمية المهنية والأكاديمية والثقافية مهمة مسئولية مشتركة بين المتدرب والمدرّب والمؤسسة القائمة بالتدريب.
 4. توجد فروق فردية بين المتدربين في عملية التعلم.
 5. التدريب عملية تعتمد على ايجابية المتدرب ونشاطه ومشاركته في عملية التدريب خاصة أن لديه من الخبرات والمعلومات التي تساعد على إثراء العملية

التدريبية.ومن ثم فإن البرنامج الناجح هو الذي يعتمد على التعلم الخبري
.Experience based training

6. تتنوع أساليب وطرق التدريب أثناء الخدمة وفقاً لطبيعة المتدربين، وعددهم،
وطبيعة الموضوع التدريبي، والظروف المحيطة بالتدريب، والإمكانات المتاحة.

رابعاً: تصنيفات النمو المهني أثناء الخدمة:

يمكن تصنيف النمو المهني أثناء الخدمة إلى:

1. تدريب مركزي Centralized Training يتم فيه تجميع المتدربين من مختلف المحافظات في أماكن تدريب عامة حيث الإقامة والتدريب لفترة زمنية محددة كما يحدث في مركز الاسماعلية التعليمي، ومركز مبارك بالسادس من أكتوبر، وسرس الليان، في مقابل تدريب غير مركز Decentralized Training يتم فيه التدريب على المستوى المحلي سواء على مستوى الإدارة التعليمية أو المدرسة School Based Training.
2. تدريب مباشر Face to Face Training حيث يتم التدريب غير المباشر عن طريق التفاعل بين المدرب والمتدربين داخل قاعات التدريب. في مقابل التدريب غير المباشر أو عن بعد Distance Training حيث يتم التدريب من خلال أجهزة الاتصال مثل الفيديو كونفرانس والتلفزيون.
3. التدريب من خلال الآخرين حيث يتم التدريب عن طريق شخص آخر هو المدرب، في مقابل التدريب الذاتي Self- Training حيث يقوم المتدرب بتعليم نفسه بنفسه مستخدماً الأجهزة التكنولوجية الحديثة مثل الحاسب الآلي.
4. تدريب داخلي يتم داخل حدود الدولة، في مقابل تدريب خارج الدولة يتم من خلاله إرسال بعض المعلمين والموجهين والمديرين في بعثات للتدريب في الدول المتقدمة.
5. تدريب نظري حيث المحاضرات النظرية التي تهدف تزويد المتدربين بمعلومات تربوية وعلمية وثقافية، وتنمية اتجاهاتهم، في مقابل تدريب عملي يهدف تنمية مهارات المتدربين العلمية والفنية.

خامساً: أساليب النمو المهني:

تتعدد وتتنوع الأساليب المتبعة في البرامج التدريبية وفقاً لطبيعة الهدف من البرنامج التدريبي، وطبيعة الموضوع التدريب، طبيعة المتدربين وأعمارهم، وأعدادهم، ومستوى خبراتهم، طبيعة مكان التدريب ومدته. ومن هذه الأساليب:

1. المحاضرة Lecture :

وهي أقدم أساليب التدريب، وأكثرها انتشاراً، ويتولى القيام بها شخص متخصص ذو خبرة في موضوعها. وتهدف المحاضرة تزويد المتدربين بالمعلومات النظرية لتنمية الجانب العقلي (المعرفي) من شخصية المتدرب. ومن مزايا المحاضرة أنها سهلة، وسريعة، وقليلة التكاليف، وتستخدم مع المجموعات الكبيرة من المتدربين، وفي نقل أكبر كمية من المعلومات، في وقت قصير. أما سلبياتها فإنها إذا كانت تصلح لنقل المعلومات، فلا تفيد كثيراً في تعلم المهارات وتغيير الاتجاهات والميول، وأنها لا تعطي المتدربين فرصة لتطبيق ما يتعلمونه، وأنها تعتمد على جهد المحاضر، وسلبية المتدربين وضعف مشاركتهم في المناقشة والحوار مما قد تؤدي إلى شعورهم بالملل والقلق.

ولكي تكون المحاضرة ناجحة ومحقة لأهدافها توجد مجموعة من الأسس هي:

- أ- أن يحدد المحاضر الهدف من المحاضرة.
- ب- أن يمهد للمحاضرة من خلال طرح سؤال أو مشكلة يتعرف من خلاله على مستوى معلومات المتدربين في موضوع المحاضرة.
- ج- أن يقدم المحاضر موضوع محاضرتة بأسلوب يتفق مع المستوى العقلي للمتدربين وخبراتهم.
- د- أن ينظم عرض الموضوع ويستخدم الوسائل التعليمية المعنية المناسبة للموضوع.
- هـ- أن يتجنب أن تسير المحاضرة على وتيرة واحدة، وضرورة تنويع الأسئلة من الحديث إلى المناقشة، من ارتفاع الصوت وانخفاضه.....الخ.
- و- أن يخطط للمحاضرة بطريقة جيدة.
- ز- أن يستخدم أساليب التقويم المستمر لأداء المتدربين أثناء المحاضرة.

2. المناقشة Discussion :

يعتمد هذا الأسلوب أساساً على مشاركة المتدربين، والمجموعات الصغيرة، وطبيعة الموضوع محل المناقشة، والمستوى العقلي والخبري للمتدربين، وقدرة المدرب على إدارة المناقشة وتنظيمها، وإعطاء الفرصة لأكثر عدد من المشاركين في الإدلاء بأرائهم وأفكارهم، واحترام الرأي والرأي الآخر.

ومن مزايا المناقشة أنها تعتمد على خلفية المتدربين وخبراتهم، وأنها تزيد من دافعية المتدربين للتعلم، واهتمامهم، وتقبل الحلول المعروضة للمشكلات والقضايا المطروحة.

ومن سلبيتها أنها لا تصلح مع المجموعات كبيرة العدد من المتدربين، ويصعب استخدامها مع الموضوعات الجديدة على المتدربين، وتحتاج إلى متدربين على مستوى عال من النضج والمعرفة والخبرة. ويصعب أن يستفيد منها المتدربون الذين لديهم احساس بالخجل والعزلة والسلبية.

والمناقشة الناجحة هي المناقشة الموجهة، التي يقوم خلالها المدرب بعرض مختصر لأفكار الموضوع ويتولى قيادة المناقشة وتوجيهها لتحقيق الهدف، ويشجع غالبية المتدربين على الحوار والمناقشة.

3. تمثيل الأدوار Role Playing :

ويستخدم هذا الأسلوب لتحقيق أهداف متعددة ، وفي مجالات مختلفة. وغالباً ما يتم في موقف يتعامل فيه شخصان أو أكثر مثل مدرس وموجه، أو مدرس ومدير مدرسة. ويهدف هذا الأسلوب توضيح المشكلات التي يتضمنها تعامل هؤلاء الأشخاص ودقة تشخيصها، وتفهم وجهات نظر الآخرين، وتنمية مهارات الاتصال والعلاقات الإنسانية ويتكون أسلوب تمثيل الأدوار من ثلاث خطوات وهي:

أ. الإعداد والتمهيد: ويتم خلالها توزيع الأدوار على المتدربين على أن يقوموا بقراءتها وكيفية تمثيلها.

ب. التمثيل: ويتم خلاله قام المتدربين بأداء الأدوار المطلوبة منهم.

ج. المناقشة والتحليل والنقد مع ضرورة إيجاد حل للموقف المشكل حتى لو تكرر المشهد التمثيلي.

ومن مزايا هذا الأسلوب أنه يعرض مشكلات أكثر واقعية، ويساعد على تعلم المتدربين بالممارسة، ويساعد في التعلم الذاتي، وينمي الشعور باتجاهات الآخرين وتفهم سلوكهم. ومن سلبياته أنه قد تكون المشكلة قيد التمثيل بعيدة عن الواقع أو بسيطة، أو تركز على جانب واحد من جوانب الشخصية ويصعب استخدامه مع المتدربين الذين لديهم درجة عالية من الخجل، أو عدم تقبل نقد الآخرين.

4. التدريب المبرمج:

ويعتمد هذا الأسلوب على التعلم الذاتي، ويتكون من برامج معدة ومسجلة خاصة بموضوع معين، ترسل إلى المتدرب في مقر عمله أو إقامته، ويتم تطبيق هذا الأسلوب وفقاً لخطوات معينة، يبدأ المتدرب بالخطوة الأولى بقراءتها جيداً، ثم يجيب عن الأسئلة الخاصة بها، ويختبر صحة إجابته بالضغط على زر معين، فإذا كانت إجابته صحيحة انتقل إلى الخطوة التالية إلى أن يصل إلى

الهدف النهائي للبرنامج. ويستخدم هذا الأسلوب في تعلم اللغات والرياضيات، ويمتاز بالسرعة في الانجاز، ومقابلة الفروق الفردية بين المتدربين، واستمرارية استخدامه من جانب المتدرب. ومن سلبياته قلة المعلومات ويحتاج وقتاً طويلاً لإعداده، ومحدود الفائدة.

5.سلة القرارات:

ويمثل صورة من الواقع، حيث توضع سلة على مكتب المتدرب، وتحتوي هذه السلة على خطابات، وقرارات، وتقارير من الرؤساء، ومحتويات مكالمات تلفونية، بحيث تشبه إلى حد كبير ما يجده مدير المدرسة على مكتبة في الحياة اليومية. ويُطلب من المتدرب علاج المشكلات، والرد على الخطابات والمكالمات والتقارير في وقت قصير. وبعد أن ينتهي من هذا العمل يسأله المدرب عن أسباب القرار

التي اتخذها في هذه الأمور، ويحدد مدى فهمه واستيعابه للظروف المحيطة بالموقف، ويقوم بتقييمه على القدرة على التخطيط واتخاذ القرار وتنظيم الوقت. ويساعد هذا الأسلوب المتدربين على اتخاذ القرار، والتفكير بواقعية، والمرونة في التعامل مع المواقف المختلفة، ويجد المتدرب متعة في هذا العمل.

الزيارات الميدانية:

وهو أسلوب تطبيقي استكمالي لبعض الأساليب التدريبية الأخرى كالمحاضرة مثلاً، وتهدف الزيارات الميدانية ربط النظرية بالواقع، والتعرف على واقع العمل ومشكلاته، ومقابلة المسؤولين عن العمل والتعلم منهم، هذا إلى جانب المتعة والترويح في السفر.

أما عن سلبيات الزيارة الميدانية فتتمثل في التكلفة العالية، والجهد، والوقت الذي يبذله المدرب والمتدرب، وكثرة الإجراءات الأمنية، وعدم وجود وقت كاف لدى المسؤولين عن المؤسسات لمقابلة المتدربين.

بالإضافة إلى هذه الأساليب توجد أساليب تدريبية أخرى مثل المؤتمرات والندوات وورش العمل، والدراسات الحالة.....الخ.

سادساً: أدوار المعلم التجديدية والجديدة:

المعلم إنسان له طاقه ، وحد أقصى للقدرة على التحمل كأى صاحب مهنة أخرى ، وأن ما عليه من مهام ومسئوليات تتعدى كثيراً ماله من حقوق خاصة في مجتمعاتنا المعاصرة ، وأنه يعاني كثيراً من الضغوط النفسية والاجتماعية المرتبطة بما يقوم به من جهد بهدف تحقيق أهداف المجتمع وطموحات أبنائه 0 ويجب أن نعترف بأن مهنة التعليم هي مهنة المتاعب ، والمشاق ، والأمراض ، والتي نادراً ما تتم مكافأة المعلم مادياً واجتماعياً ومهنياً بما يتفق مع هذا الجهد

الكبير ، خاصة في هذا العصر الذي انقلبت فيه معايير تقدير المكانات الاجتماعية للمهن نتيجة لعوامل كثيرة0 ولعلم صاحب مكانة اجتماعية Social Status/Position التي تشير إلى وضع في بناء اجتماعي معين، وترتبط المكانة الاجتماعية بأدوار اجتماعية Social roles ، ولكل دور له مستوياته :

(1) الدور الاجتماعي المتوقع Expected social role: ويشير إلى مجموعة الأنشطة السلوكية التي يتوقعها أفراد المجتمع ممن يشغل مكانة اجتماعية معينة ، ومثال ذلك ما نتوقعه نحن من المعلم من سلوكيات ترتبط بمهنته وعضويته في المجتمع 0

(2) الدور الواقعي Real social role: الذي يشير إلى الأنشطة السلوكية التي يقوم بها بالفعل وعلى أرض الواقع من يشغل مكانة اجتماعية معينة، ومثال ذلك ما يقوم به المعلم بالفعل من أنشطة سلوكية داخل حجرة الدراسة وخارجها.

والعلاقة بين الدور المتوقع والدور الواقعي للمعلم علاقة الأصل بالصورة ، فإذا كانت الصورة قريبة من التطابق مع الأصل ، فهذا يعني أن المعلم يقوم بأدواره التي نتوقعها منه ، ومن ثم تقل مشكلاته التي تنعكس بدورها على ايجابية العملية التعليمية ، وكلما ابتعدت الصورة عن الأصل ، فهذا يعني أن ما يقوم به المعلم من سلوكيات لا يتفق مع ما نتوقعه منه ، وبالتالي تكثر مشكلاته والتي تنعكس بدورها على سلبية العملية التعليمية0 ونعتبر مهنة التعليم واحدة من أقدم المهن التي عرفها الإنسان عبر حياته على وجه الأرض ، وما زالت هذه المهنة تؤدي مهامها بنجاح إلى حد كبير ، ويرجع ذلك إلى ما تتميز به من مرونة وقدرة على التكيف والمواءمة مع الظروف المتغيرة ، لذلك فإنه لكي تحافظ هذه المهنة مكانتها المتميزة في عالمنا المعاصر الذي يتميز بالتطورات والتغيرات السريعة التي أحدثت هذه كبيرة في مختلف مجالات الحياة ، يجب أن تواكب هذه التطورات بأن تجدد من ثوبها وفي نفس الوقت ترتدي ثوباً جديداً يساعدها على التكيف مع ما يحيط بها من ظروف محلية وعالمية ومهنية وأكاديمية 0 ولكي تحقق مهنة التعليم ذلك يتفق المهتمون على أن معلم اليوم أصبح ملتزماً بنوعين من الأدوار بعضها أصيل ومستمر ولكنه في حاجة إلى تجديد وتحديث ، والآخر جديد تفرضه عليه ظروف الحياة المعاصرة ، معنى ذلك يجب أن تجتمع الأصالة والمعاصرة في معلم اليوم 0 ونحن في الصفحات التالية نحاول أن نستعرض هذين النوعين من الأدوار0

الأدوار التجديدية للمعلم:

وهي الأدوار الأصيلة والدائمة التي يقوم بها المعلم طالما أن هناك عملية يطلق عليها العملية التربوية، وهذه الأدوار تمثل قلب عمل المعلم ، والتي لا تستطيع الأجهزة التكنولوجية مهما تميزت بالتقدم والتعدد أن تحل محل المعلم فيها ، وتؤديها كما يجب أن تكون ، ومن هذه الأدوار:

أ.المعلم خبير في طرق واستراتيجيات التدريس:

هي أولى المهام الرئيسية للمعلم داخل حجرة الدراسة ، والطريقة والأسلوب الذي يتم على يديه تنفيذ المنهج وتحقيق أهدافه(ودائماً ما تجيب عملية التدريس عن سؤال كيف نعلم ؟ ونشير إلى موقف تعليمي /تعليمي يتميز بالتفاعل بين طرفين :أحدهما المرسل وهو المعلم ، والآخر المستقبل وهو الطالب 0

وتشير نتائج كثير من الدراسات والاتجاهات العلمية بالإضافة إلى الواقع العلمي إلى أن المعلم المتميز في تدريسه يساعد في نجاح العملية التعليمية حتى مع مناهج ضعيفة،والمعلم الضعيف تدريسياً يعوق نجاح العملية التعليمية حتى مع مناهج جيدة0

ويتميز المعلم الجيد في أدواره التدريسية بالآتي:

- القدرة على استثارة دوافع الطلاب على التعلم ، وتهيئة الظروف والمواقف التي تهيئهم وتنشطهم للتعلم0
- المهارة في التخطيط للدرس من خلال تحديد أهداف إجرائية صحيحة ، واختيار محتوى وطرق تدريس ووسائل تعليمية ، وأساليب وأدوات تقويم تساعد في تحقيق هذه الأهداف
- تنظيم الموقف التعليمي على أساس ما لدى الطلاب من خبرة ومعرفة كذلك كم وكيف المعلومات والمهارات التي سيقدمها لهم الدرس الجديد0
- أن يكون موجهاً وميسراً في العملية التعليمية ،وأحد مصادرها الأساسية، وأن يعلم طلابه كيف يتعلمون؟ وماذا يتعلمون؟ خاصة مع زيادة الاهتمام بالتعلم الذاتي ، والتعليم المستمر0
- القدرة على اكتشاف صعوبات التعلم بين طلابه ، وطرح الأسئلة المتنوعة، والقدرة على قيادة الحوار والمناقشة0
- الاقتناع بأنه لا توجد طريقة أو إستراتيجية تدريس واحدة تناسب جميع الموضوعات والمواقف التعليمية ، وبناء على ذلك عليه اختيار الطريقة التي تنفق مع موضوع الدرس و أهدافه0
- القدرة على تدريب طلابه على أسلوب حل المشكلة ،والتفكير الناقد ،والتفكير الإبداعي، والتعلم النشط ،والتعلم بالإكتشاف000الخ0

وبالإضافة إلى ذلك يجب أن يتمتع المعلم بـ:

1.المعلم قائد لحجرة الدراسة:

تتكون المنظومة التعليمية داخل حجرة الدراسة من منظومتين فرعيتين هما المنظومة الفنية وتعني التدريس ، والثانية إدارية وتعني إدارة المعلم لحجرة الدراسة، وكلا المنظومتين تعتمد كل منهما على الأخرى ، فالتدريس الجيد يحتاج إلى إدارة جيدة ، والإدارة الجيدة تعتمد على

التدريس الجيد، ويشير مصطلح إدارة حجرة الدراسة Classroom management إلى التنظيمات والإجراءات التي يقوم بها المعلم لتوفير بيئة مناسبة للتعلم الفعال لدى الطلاب، ويشير أيضاً إلى إدارة نشاط الطلاب في عملية التعليم/ والتعلم داخل حجرة الدراسة، والاهتمام بالبيئة الفيزيائية للفصل، والعلاقات بين المعلم وطلابه، وبين الطلاب بعضهم وبعض والمعلم، القائد صاحب الشخصية الواعية، المستثيرة، المثقفة، والقادرة على التأثير في سلوك طلابه وتوجيههم لتحقيق أهداف الجماعة، والمحافظة على تماسكها واستمرارها، والانتماء لها، وهو القائد الديمقراطي الذي يمارس ويوجه طلابه نحو تطبيق الحرية والعدالة، واحترام الرأي الآخر، واتخاذ القرارات وفقاً لرأي الأغلبية(و غالباً ما تتأثر إدارة المعلم لحجرة الدراسة بعدد من العوامل منها:

المرحلة العمرية للمتعلمين: فطلاب كل مرحلة تعليمية يعيشون مرحلة عمرية لها طبيعتها وخصائصها، ومشكلاتها التي تميزها عن المراحل الأخرى، ويتطلب ذلك من المعلم أن يضع أس وأساليب إدارية لفصله وفقاً للمرحلة العمرية التي يعيشها تلاميذه(

السياسة العامة للمدارس: فالمدرسة الفعالة الديمقراطية توفر للمعلم مناخاً تسوده الديمقراطية والعدالة والمساواة داخل حجرة الدراسة، وتحدد لكل فرد ما له من حقوق وما عليه من واجبات بحيث لا تغطي أحدهما على الآخر، وعكس ذلك إذا كانت السياسة العامة للدولة استبدادية أو فوضوية (ترسلية) .

أ. نمط شخصية المعلم :- أي السلوك السائد للمعلم والذي له تأثير فاعل في إدارة الفصل، وتوجد أنواع متعددة من شخصيات المعلم منها الشخصية السوية مثل الايجابية، والمسئولية، والمتعاونة، والشخصية غير السوية مثل السادية، والنرجسية، والانبساطية..... الخ. وعلى ضوء نمط شخصية المعلم تتحدد إدارته لفصله .

ب. طبيعة المادة الدراسية: التي يتولى المعلم مسئولية تدريسها، حيث يلعب مستوى المادة وأهميتها بالنسبة للطلاب في إدارة المعلم للفصل.

ج. نمط إدارة المدرسة، وشخصية المدير، وتفعيل القوانين الإدارية يمكن أن تحدد مستوى ونوعية إدارة المعلم للفصل .

د. طبيعة العلاقة بين الأسرة والمدرسة، والتفاعل الايجابي بينهما يساعد في حل كثير من المشكلات داخل الفصل، وبالتالي يساعد المعلم في إدارته، ويعتمد هذا التفاعل على مدى وعي كل من الأفراد الأسرة والمدرسة لمسئولياته وأدواره في العملية التعليمية.

هـ. مستوى وعي الطلاب بقيمة التعليم والتعلم وأهميته في حياتهم الحالية والمستقبلية .

و. درجة إلمام المعلم بالمادة الدراسية التي يقوم بتدريسها ، ومهاراته التدريسية ، وقدرته على استخدام الوسائل وتكنولوجيا التعليم ، وأساليب وأدوات تقويم أداء الطلاب وتوجد بعض المهارات التي يتمتع بها المعلم الذي يدير فصله بطريقة ايجابية منها :

- الخبرة والإلمام بالمادة التي يقوم بتدريسها .
- القدرة على حل المشكلات .
- العلاقات الإنسانية مع طلابه والقائمة على احترام الآخر ، والحرية، والمساواة.....الخ
- الالتزام بتطبيق النظام المدرسية الذي يثبت الطلاب المتميزين خلقا وعلما ، ويعاقب الطلاب ذوى السلوك غير السوي.
- الفن في إدارة الوقت، وإدارة الأفراد والجامعات، وإجادة السؤال والتحاور والإنصات والاتصال ،والتشويق لإدارة الوقت Time management هي علم وفن يتميز به المعلم الناجح إداريا ، ويتحقق النجاح في إدارة الوقت من جانب المعلم من خلال قدرته على التحكم في وقت الحصة واستثماره بشكل جيد وفعال في التفكير والتخطيط للدرس وللعمل ، والتنظيم ، والتنفيذ واتخاذ القرارات وحل المشكلات ،وتقويم أداء الطلاب ، وفي نفس الوقت يساعد التحكم في الوقت من جانب المعلم في تخفيف حدة التوتر ، وضغط العمل ، وضياح الموارد ، وقد أشارت نتائج كثيرة من الدراسات إلى أن أحد الأسباب الرئيسة في تقدم كثير من الدول المعاصرة هو اهتمامها بإدارة الوقت في جميع المؤسسات ومنها المدرسة وحجرة الدراسة0

2. المعلم وتقويم أداء الطالب :

للتقويم مكانة إستراتيجية في المنظومة التعليمية ، ويمثل إحدى المراحل الأساسية في مسيرة العملية التعليمية داخل الفصل وخارجة ، وهو العملية التي يعتمد عليها تحديد المستوى العلمي للطلاب وتوجيهه إلى نوع التعليم أو المهنة الذي يتفق مع قدراته وامكانياته0والمعلم هو الشخص صاحب المهن الوحيد الذي انتمنه المجتمع والأسرة على ما أعلى لديه من ثروة وهم أبنائه ،وتقويم أدائهم ،وتحديد مستقبلهم الاقتصادي والاجتماعي0

والتقويم مدخل لإصلاح وتحسين أداء الطالب في مختلف المراحل التعليمية ، ويعني ذلك أنه إذا كانت هناك رغبة في تحسين العملية التعليمية ممثلة في أداء الطالب يجب أن تكون عملية تقويم أدائه شاملة جميع جوانب شخصيته العقلية والوجدانية والمهاريه ، ومستمرة تبدأ ببداية العملية التعليمية ،وتنتهي بانتهائها0وتهدف عملية التقويم التعرف على جوانب القوة في أداء الطالب وتعزيزها وتدعيمها ، وجوانب القصور أو الضعف ومحاولة علاجها0

ويشير التقويم إلى إصدار حكم على قيمة شخص أو شئ أو موضوع وفقاً لمعايير علمية وموضوعية متفق عليها ، وقد تكون هذه المعايير خارجية ويطلق عليها المحكات Criteria ، أو داخلية ويطلق عليها معايير 0 Norms

وتحقق عملية تقويم أداء الطالب أهدافها من خلال منظومة رباعية الخطوات تبدأ بالتشخيص Diagnosis ثم العلاج Remodiation ، فالتغذية المرتدة Feedback ، وأخيراً المتابعة 0 Monetoring

ونظراً لتعدد أداءات الطلاب وتنوعها والتي يتولى المعلم مسؤولية تقويمها ، ليست هناك أداة أو أسلوب تقويم أداء واحد 0 ولكن تتعدد هذه الأدوات والأساليب طبقاً لتعدد الإدارات ، وطبيعة المادة الدراسة ، والمرحلة العمرية للطلاب ، وأعدادهم، ومن ثم فإن مسؤولية المعلم تتمثل في القدرة و التميز في إعداد التطوير الأدوات الآتية:-

1. الاختبارات الشفهية والعملية والنظرية.
2. الاختبارات الفردية والاختبارات الجماعية.
3. الاختبارات المقالية (اختبارات تقيس القوة في التفكير) ، والاختبارات القصيرة الموضوعية (اختبارات تقيس السرعة في التفكير) .
4. الاختبارات المباشرة داخل حجرة الدراسة والاختبارات عن بعد باستخدام الحاسب الآلي والانترنت والاختبارات البريدية .
5. اختبارات الكتاب المغلق ، والاختبارات بالاستعانة بالمذكرات ، واختبارات المنزل .
6. المقاييس بأشكالها وأنواعها المختلفة .
7. الملاحظة بالمشاركة والملاحظة بدون مشاركة .
8. المقابلة الفردية والمقابلة الجماعية .

ومن أنواع التقويم التي يعتمد عليها تقويم الأداء ما يلي :

1. التقويم التجميعي أو الختامي Summative evaluation
2. التقويم التكويني Formative evaluation
3. التقويم المستمر Continuous evaluation
4. التقويم التراكمي Accumulative evaluation
5. التقويم الأصيل Authentic evaluation

3. المعلم مربيا وجدانياً:

قد يعتمد البعض ان هدف التربية هو تنمية الجانب العقلي من شخصية الطالب ، وتؤكد ذلك ممارسات نظمنا التعليمية ، والحقيقة ان النمو الشامل والمتكامل لشخصية الطالب في جوانبها

العقلية والوجدانية والمهاريه هو الهدف الأشمل والأعم للتربية . معنى ذلك ان الجانب الوجداني بما يتضمنه من تنمية قيم واتجاهات ، وميول ومعتقدات ومبادئ لا يقل أهمية – وقد يزيد عن الجانب العقلي ، خاصة أنه يتميز بالتعقد و الشمولية ويحتاج إلى مدارس المراحل التعليمية المختلفة بالإضافة إلى المؤسسات التربوية المسؤولة في المجتمع(0

ومن المتفق عليه أن الدعوة للاهتمام بالتربية الوجدانية لا تأت من فراغ ، ولكن نتيجة لأهميتها التي يؤكد الفكر التربوي عبر التاريخ ، وكذلك تجارب كثير من الدول المتقدمة مثل اليابان ، والولايات المتحدة ، ودول أوربا ، والتي ايقنت حكومتها حتمية ربط التقدم في مسيرة الحضارة الانسانية المعاصرة بحتمية الاهتمام بالجانب الوجداني من شخصية المتعلم .

وإذا كان البعض يعتقد ان المناهج الدراسية تمثل العنصر الرئيسي في العملية التعليمية الذي يلعب دورا مؤثرا في التربية الوجدانية ، ففي الحقيقة ان هناك عنصرا أكثر أهمية وحيوية في التربية الوجدانية ، وهو المعلم الذي يمثل قدوة حسنة ونموذجاً متميزاً يقتدي به الطالب في كثير من المواقف الحياتية. وتحقيقاً لذلك يصعب على أى معلم أن يكون مربيا أخلاقياً ، ولكن المعلم الذي يتميز بالصدق ، والصبر ، والموضوعية ، والأمانة ، والالتزان الانفعالي ، والالتزام بأخلاقيات المهنة داخل حجرة الدراسة وخارجها ، والذي قوله مع فعله ، والديمقراطية .

ويمثل البعض بين التربية الوجدانية وتربية الضمير الذي يحتاج الى توفير الظروف المحيطة بالطالب كي يستطيع ان يستدخل السلطة الخارجية الى سلطة داخلية (الضمير) الذي يمثل بدوره الرقيب الداخلي الذي يوجه سلوكه ، ويحدد له السلوك الجيد في نظام العمل ، والانتماء ، والعمل الخ .

الأدوار و المهام الجديدة للمعلم في مجتمع التكنومعلوماتية :

ظهرت مجموعة من الأدوار التي يجب أن يقوم بها المعلم في المدارس الخاصة حتى يستطيع أن يحقق أهدافها و يواكب التطورات المتنامية ، ومن هذه الأدوار :

1.المعلم ومهارات استخدام تكنولوجيا التعليم:

لكي يكون المعلم ناجحاً في مهنته في مجتمع المعرفة ومواكباً لتطورات المنظومة التعليمية عليه أن يكون على دراية وممارسة كافية للأدوات والأجهزة التكنولوجية بهدف فهم ما يدور حوله من تغيرات وتحولات ، واستخدام هذه التكنولوجيا كمعنيات له في العملية التعليمية داخل الفصل وخارجه ، خاصة أن التكنولوجيا أصبحت العنصر السائد والمسيطر على مجالات الحياة المختلفة ومنها على سبيل المثال أن يتقن إحدى اللغات الأجنبية وخاصة الانجليزية التي تساعده في قراءة المراجع والدوريات الأجنبية ، ويتقن مهارة استخدام الحاسب الآلي وعملياته ، وبرامج التشغيل المعروفة مثل الـ windows ، وبرامج المكتب مثل word ، Access programs & Power

Point ، وقاعدة البيانات Excell ، والجداول الالكترونية ، والقواميس الناطقة ، ومهارات استخدام الانترنت والبريد الالكتروني ، واستخدام البرامج التعليمية المسجلة على الأقراص المدمجة -cd Rom وعرضها باستخدام الوسائط المتعددة Multimedia ، وإحدى لغات الحاسب ، الأوفير هيد بروجكتور ، والفيديو بروجكتور Video Projector ، والفيديو كونفرانس Video-conference وغيرها 0

2. المعلم والتعلم الإلكتروني E0learning :

نتيجة لكثرة المشكلات التي يعاني منها التعليم النظامي الذي تمثله المدرسة، وبهدف إحداث نوع من التعاون والتكامل بين التعليم المدرسي النظامي Formal education والتعليم غير النظامي Non formal education، وتوظيف أكثر للتكنولوجيا في العملية التعليمية، بدأ الاهتمام بما يطلق عليه التعليم عن بعد Distance Learning الذي تتعدى فيه العملية التعليمية حدود المدرسة، بحيث تصل المادة التعليمية إلى الطالب أو المتعلم في مكان إقامته أو عمله دون الحاجة إلى الحضور المستمر إلى المدرسة أو الجامعة 0 ويعتمد هذا النوع من التعلم على أجهزة الاتصال المختلفة مثل التلفزيون ، والراديو ، والحاسب الآلي ، والانترنت، والأقمار الصناعية 0 ويطلق التربويون على هذا النوع من التعلم اسم التعلم الإلكتروني E0Learning، حيث يتطلب شبكة اتصال على درجة كبيرة من التعقيد ، ويطلق على المدارس والجامعات التي تمارس هذا النوع من التعليم في كثير من دول العالم اسم المدرسة أو الجامعة الافتراضية Virtual University or 0 school ويتطلب التعلم الإلكتروني من المعلم أن يكون على دراية وممارسة دقيقة لاستخدام وسائل الاتصال وطرق التدريس والتوجيه والتقويم لأداء الطلاب وفقاً لهذا النظام 0

3. المعلم والتعلم التعاوني:

التعلم التعاوني cooperative Learning والتعليم التعاوني collaborative teaching إستراتيجيتان جديدتان بدأت كثير من النظم التعليمية الأخذ بهما 0 وعلى الرغم من سيادة إستراتيجية التعلم التنافسي Competitive Learning في نظمنا التعليمية منذ وقت طويل ، فقد أثبتت الدراسات العلمية والتجارب الدولية أن إستراتيجية التعلم التعاوني يمكن أن تعوض كثيراً من سلبيات التعلم التنافسي ، وتساعد في رفع مستوى التحصيل الدراسي لغالبية الطلاب ، وترسخ في شخصياتهم قيم التعاون الايجابي ، ومساعدة الآخرين ، وتكون لديهم اتجاهات ايجابية نحو التعلم والتعليم ، وترفع من مستوى دافعتهم للتعلم بين الطلاب ، وفي نفس الوقت فإن إستراتيجية التعليم التعاوني تنمي لدى المعلمين قيم التعاون والتكامل وحل المشكلات داخل حجرة الدراسة، والحب والمسئولية 0 لذلك فإن معلم مجتمع المعرفة مطالب باستخدام إستراتيجية التعلم والتعليم التعاوني في بعض المواقف التعليمية داخل الفصل وخارجه 0

4.المعلم ومهارات البحث العلمي :

نظرا لما تعانيه مدارسنا ومؤسساتنا التعليمية الأخرى في الوقت الحالي من كثير من المشكلات التي تعوق مسيرتها في مجتمع المعرفة ، وان المعلم هو أكثر العاملين في المدرسة دراية وإحساسا بهذه المشكلات ولديه من الخبرة ما يساعده أكثر في التعامل مع مثل هذه المشكلات وإيجاد الحلول الواقعية لها ، بالإضافة إلى كونه الأكثر قدرة على تطوير الأداء المدرسي ، فمن الممكن ان تستغل هذه الإمكانيات لدى المعلم في مشاركته في إجراء البحوث والدراسات التربوية التي يمكن ان تفيد في مجال عمله سواء على مستوى الفصل أو المدرسة ، ونحن لا نطالب المعلم أن يقوم بمفرده بأجراء هذه الدراسات ولكن بالتعاون مع خبراء وباحثين من أعضاء هيئات التدريس بكليات التربية ومراكز البحوث التربوية ، حيث تتعاون وتتكامل الخبرة الواقعية مع الخبرة والمعرفة البحثية ، ويمكن أن نقترح أن يكون بكل مدرسة أو مجموعة مدارس خاصة مركز للبحث العلمي تتولى هذه المسؤولية)

وبناء على ذلك فإن برامج إعداد المعلم يجب أن تتضمن مقررات دراسية في البحث التربوي وأساليب حل المشكلات ، وأن يتم تدريب المعلمين أثناء الخدمة على كيفية استخدام المنهج العلمي في تطوير العملية التعليمية وحل مشكلاتها . والمعلم الذي لديه مهارات البحث التربوي يمكن أن يوجه طلابه في مختلف المراحل الدراسية إلى الاهتمام بالبحث وحل المشكلات وإجراء البحوث ومعاودة المكتبات ، والتعامل مع المراجع والدوريات العلمية ، بالإضافة إلى تنمية مهاراتهم البحثية واستخدام تكنولوجيا مصادر المعلومات مما يفيدهم في المراحل التعليمية التالية وفي أعمالهم بعد التخرج .

ولكي يكون المعلم لديه خبرة ومعرفة بحثية يجب أن يتم تشجيعه من جانب المسؤولين في المدارس على التنمية المهنية و الأكاديمية المستدامة ، وتقديره ماديا ومهنيا واجتماعيا ، والدليل على اهتمام الدول المتقدمة بالمعلمين الحاصلين على درجات أعلى وتقديرهم ذلك التقرير الأمريكي الذي صدر منذ سنوات والذي تضمن أن جميع معلمي المرحلة الابتدائية حاصلون على درجة البكالوريوس او الليسانس وأن اثنين من كل خمسة حاصلان على درجة الماجستير أو الدكتوراه ، وثلاثة من كل خمسة معلمين بالمرحلة الثانوية حاصلون على درجة الماجستير أو الدكتوراه .

5.المعلم وتوجيه التعلم الذاتي Self Learning:

بدأت خلال السنوات الأخيرة تنتشر بعض المفاهيم التربوية التي بدأت تأخذ مكانتها الإستراتيجية في المنظومة التعليمية منها التربية الشاملة Comprehensive Education التعليم المستمر Continuous Education، والتعليم مدى الحياة Long – Life Learning ، والتعليم

الذاتي Self – Learning ، التعليم المتمركز حول المتعلم Learning Centered education ، والتعليم غير النظامي Non Formal وغيرها .

وقد أحدثت هذه المفاهيم والاستراتيجيات تغييرات كثيرة في العملية التعليمية ، منها لم يعد المعلم هو المصدر الوحيد للمعرفة ، ولم يعد يلتزم بدوره في عملية التلقين ، والتعليم المباشر Face to face education بالإضافة إلى التقدم الهائل في وسائل الاتصال ولم تتوقف العملية التعليمية عند مرحلة عمرية معينة ولا داخل حدود المدرسة فقط(ولكن اتسعت أبعادها المكانية والزمانية والعمرية، وأصبح التعلم الذاتي والتعلم بالاكشاف وحل المشكلات هو الإستراتيجية الأساسية في العملية التعليمية)وتحول دور المعلم من ملقن إلى موجه ومرشد وميسر، ومن مصدر وحيد للمعرفة إلى أحد مصادر المعرفة بالنسبة للمتعلم ومن التعليم المباشر القائم على المواجهة إلى التعليم عن بعد ، ويتطلب كل ذلك من المعلم أن يعد ويدرب على هذه الاستراتيجيات حتى يكون أكثر ايجابية وفاعلية في العملية التعليمية(0

6.المعلم واكتشاف الموهوبين:

الموهبة والإبداع إحدى السمات الأساسية لمجتمع المعرفة ، حيث أصبح عدد المبدعين والمخترعين في مختلف المجالات يمثل أحد المعايير الأساسية لوضع المجتمع على سلم التقدم في عالمنا المعاصر(0 وتمثل مرحلة الطفولة والشباب أخصب المراحل العمرية لاكتشاف الموهبة وتنميتها ورعايتها ، ويتفق المهتمون على أن الموهبة هي استعداد فطري يحتاج إلى بيئة اثرائية تساعد على اكتشافه وتنميته، وتشير الموهبة إلى استعداد لدى الفرد لأداء عمل يفوق أقرانه ومتميز في أحد المجالات الآتية (0 التفوق العقلي ، والتفوق الدراسي، والإبداع، والقيادة، والموسيقى والفن والرياضة(0 ويتفق كثير من المهتمين على أن كل فرد متميز بموهبة في مجال أو أكثر، وأن الموهبة ليست حكراً على مجتمع أو منطقة جغرافية، أو جنس، أو مستوى اقتصادي اجتماعي معين ، ومهمة المدرسة بصفة عامة والمعلم بصفة خاصة أن تكون لديه القدرة والاستعداد على كيفية التعامل مع التلاميذ الموهوبين من خلال معرفة طرق وأساليب اكتشافهم وتنميتهم وتوجيه سلوكهم بما يتفق مع هذه الموهبة ومصلحة التلميذ والمجتمع ، ويمكن للمعلم أن يستخدم في ذلك المناهج الدراسية والأنشطة الصفية واللاصفية و إدارة الفصل(0

ومما يؤكد ضرورة الاهتمام باكتشاف المواهب وتنميتها تلك التقارير الدولية التي تشير إلى تواضع أعداد المبدعين وبراءات الاختراع في مجتمعنا مقارنة بالمجتمعات الأخرى ، هذا بالإضافة إلى ضرورة أن يكون له موقع إستراتيجي على خريطة حضارة القرن الحادي والعشرين التي لم تعد تتسع إلا لمجتمعات العلماء والمبدعين والمهنيين، والمجتمعات التي تعتمد على إنتاج أبنائها وأفكارهم بدلاً من استيرادها من الخارج(0

وتتطلب مهمة المعلم في اكتشاف الموهوبين ضرورة تضمين برامج إعداده ما يساعده على تعلم وممارسة هذه المهمة، وأن تتضمن برامج تدريبية أثناء الخدمة الجديدة في هذا المجال، بالإضافة إلى توفير الإمكانيات المادية والمالية وتقدير جهده مادياً واجتماعياً ومهنياً0

6.المعلم والتوجيه النفسي والاجتماعي والتربوي:

نتيجة للتغيرات الاقتصادية والاجتماعية والثقافية التي تسود مجتمعنا المعاصر، ومنها التغيير في حجم الأسرة ومسئولياتها نتيجة لخروج المرأة إلى العمل والتعليم، وانتشار وسائل الإعلام التي أصبحت سلبياتها في التربية تتعدى ايجابياتها، وكثرة وسائل التسلية واللهو التي أبعدت كثيراً من الآباء والأمهات عن مسئولياتهم التربوية، وقد أدى ذلك إلى انتشار كثير من الأمراض النفسية والاجتماعية بين أبنائنا مثل الاكتئاب، والانحراف، والإدمان، والاعتراب وغيرها 0 ومع قلة أعداد الأخصائيين النفسيين والاجتماعيين في المدارس، وابتعاد الأسرة عن مسئوليتها التربوية فقد أصبحت من مسئوليات المعلم أن يضاف إلى أدواره دور الأب والأم والأخصائي النفسي والتربوي بالإضافة إلى مسئولياته التدريسية0

ويزيد هذا من أعبائه ومهامه 0 هذا بالإضافة إلى أن كثيراً من طلابنا في حاجة شديدة إلى من يساعدهم في تحديد مستوياتهم وقدراتهم العقلية وميولهم التعليمية والمهنية وتوجيههم إلى أنواع ومستويات التعليم والمهن التي تتفق مع هذه الاستعدادات والميول 0 ونظراً لندرة المرشدين التربويين في مدارسنا فإن واجباً إضافياً يقع على كاهل المعلم وهو التوجيه والإرشاد التربوي والمهني 0 كل هذا يؤدي إلى ضرورة مساعدة المعلم في هذه المهام وإعداده لها وتدريبه عليها وفقاً للاتجاهات العالمية المعاصرة0

7.المعلم وتعليم التفكير:

أصبح التفكير بجميع أنواعه ومستوياته الوسيلة الأساسية للتعامل مع مجتمع المعرفة بما فيه من مشكلات وتطورات وتحديات، ومن ثم أصبح من أهم مهام المعلم ومسئولياته تعليم طلابه كيفية التفكير وحل المشكلات والبحث عن حلول بديلة لها، وكيفية التعامل مع المصادر المختلفة للمعرفة، وإجراء البحوث العلمية، هذا بالإضافة إلى تنمية التفكير الناقد والإبداعي والعلاقات المنطقية بين العناصر المختلفة، وتقويم الأداء والتقويم الذاتي وغيرها من العمليات العقلية العليا بالإضافة إلى التذكر والفهم والتطبيق0