



## المقاربة الاجتماعية في توظيف المدرسين وأثرها في فاعلية التعليم



This work is licensed under a  
Creative Commons Attribution-  
NonCommercial 4.0  
International License.

هشام فيلالى زهري

المملكة المغربية

نشر إلكترونيًا بتاريخ: ٣ سبتمبر ٢٠٢٤ م

الى عامل اجتماعي يقوم بمساعدة المتعلمين على اكتساب

مهارات الحياة بما يضمن التنمية في

الحياة ضمن ما يوافق اهداف التنمية المستدامة داخل وخارج

الفصل. تم اعتماد وسائل كالملاحظة والتجربة الشخصيتين

بالإضافة الى استبانة عشوائية عبر الانترنت قام بالإجابة عليها

بعض المدرسين من اجل رصد ملامح الاهلية الاجتماعية عند

المشاركين من خلال معيار واحد هو الانخراط في اي جمعية

كانت. النتيجة هي ان ضعف الذكاء الاجتماعي هي أحد

الاسباب في ألا يقوم مدرس ما مثلا بأنشطة ذات طابع

اجتماعي داخل وخارج مؤسسته. من هنا وكأهم توصية

يوصي بها البحث هي ضرورة اعتماد المقاربة الاجتماعية في

اختيار وتكوين اساتذة المستقبل بدل تلك التي تعتمد على

الذكاءين الذهني واللغوي فقط. اخيرا يخرج البحث عن

التنظير السليبي الى فصل رابع أذكر فيه تجربي الشخصية في

### الملخص

يهدف البحث الى تنبيه اصحاب القرار في قطاع التعليم في

العالم بصفة عامة وفي المغرب بصفة خاصة الى اعتبار معايير

مختلفة في مجال توظيف المدرسين غير تلك التي يتم الاعتماد

عليها اليوم من اجل اختيار وتكوين المدرسين. المعايير التي

أريد الإشارة إليها هنا هي اعتبار معايير الاهلية الاجتماعية

بدل الاقتصار على الاهلية اللغوية والرياضية فقط. تبني هذه

المقاربة بالأساس على نظرية كاردرنر التي تتحدث على ان

الذكاء ليس واحدا وان هناك ثمانية انواع منه. اخترت في هذا

البحث الذكاء الاجتماعي كمعيار قوي من اجل اصلاح

التعليم في بلدان العالم والمغرب خاصة من اجل التصدي

لتحديات المستقبل، بما فيها حالات الطوارئ ك كوفيد مثلا.

حيث يتحول المدرس حسب هذه المقاربة من مدرس عادي

ربط التعليم بالعمل الجماعي الذي انخرطت فيه في سنوات مضت.

#### \* مقدمة

جاءت الرغبة في كتابة هذا البحث انطلاقا من معطيات دولية تتجلى في ربط التعليم بأهداف التنمية المستدامة الكونية من جهة، وكذا بسبب ظروف داخلية في المغرب خاصة في السعي الدائم للدولة الى اصلاح منظومتها التعليمية والتي توجت باخر اجراء سمي بالرؤية الاستراتيجية والتي تتماشى في الاساس مع التوجه الدولي لجعل الانسان محو اي اصلاح على أنه هدف ووسيلة في نفس الوقت.

يبدو ان مسيرة اصلاح التعليم في المغرب مازالت طويلة حيث مر هذا الاصلاح بعدة محطات منها على وجه الخصوص الميثاق الوطني 2000 والمخطط الاستعجالي 2008 والرؤية الاستراتيجية 2015-2030. وأخيرا خارطة الطريق.

يأتي هذا البحث كمشاركة شخصية متواضعة في هذا السعي الدؤوب من اجل الرقي بالمنظومة التعليمية في المغرب واصلاحه بدل البقاء في وضعية المتفرج السلبية. فالأمر يعينني لأني اولا مغربي وثانيا بدافع المواطنة العالمية بمشاركة الذي أعرفه. والمواطنة العالمية لا تعني بالتحديد التطوع في اي منطقة نزاع في العالم ولكن قد تخدم العالم بخدمة بلدك وانت تعيش فيه تحت شعار " اعمل محليا وفكر كونيا"

#### Work locally but think globally

والسؤال هو الى اي حد يعتبر المدرسون المغاربة تحديدا والعرب بصفة عامة أنفسهم افرادا كونيين؟ اظن ان

هذا البعد في التفكير مازال ضعيفا لدينا. ليس هناك اي دراسة موثقة على جوايي ولكن ربما هذه هي الفرصة لي طرح كل شخص السؤال على نفسه. ما هو دوري كانسان في ظل المشاكل التي يعرفها العالم او بلدي على الاقل؟ كيف يمكنني ان اكون طرفا في الحل؟ كيف يمكنني المساعدة؟ ماذا يمكنني فعله كشخص وكمدرس؟ كل هذه الاسئلة هي التي بلورت فكرة البحث هذا تحديدا سنة 2005 حيث توصلت الى قناعة ضرورة ربط التعليم بتأثيره الفعلي في المجتمع من خلال العمل الجماعي والتطوع في علاقة تداخلية، حيث كان الهدف تأثير التعليم في المجتمع وكذا استفادة التعليم من المجتمع كذلك. كل هذا من اجل الرفع من فعالية التعليم وجودته وواقعيته كذلك خاصة عن طريق تشجيع الابداع فيه مثلا عن طريق تحديث طرق التدريس ومنهجيته. غير ان هذا يبقى رهينا الى حد كبير بمدى إيمان الفاعلين التربويين بالإبداع اصلا. القضية هنا هي عن مدى استعداد المدرسين مثلا للتخلي عن الطرق القديمة والخروج من الصندوق. وهنا عموما اود انتقاد الجهات العليا المسؤولة على مسالة توظيف المعلمين الى اعتماد مقاربة اخرى غير تلك المبنية على الذكاء المنطقي واللغوي في انتقاء الاساتذة لان عدم القيام بهذا او على الاقل التفكير فيه يعتبر غير مساير لمقاربة التنمية المستدامة وتخلفا عن التطور الذي يعرفه مجال العلوم والاكتشافات الانسانية في مجال التعليم ومنها نظرية كاردرنر المعروفة. إذن لم لا يتم تطبيق هذه النظرية في عملية انتقاء الاساتذة؟ علما ان عملية الانتقاء هذه كانت وماتزال الى امد بعيد تعتمد في الاختيار على مدى توفر المرشح على احدي الذكاءين اما اللغوي و/او المنطقي، بينما ثبت انه لم نعد نتكلم على الذكاء

يمكن الكتابة على ما يجب ان يكون وهو أحد اهداف الفاعل الجموعي المتمثل ليس فقط في تغيير السلوكات وانما أكثر من هذا هو تغيير طرق التفكير لأنها الدافعة الاولى الى تغيير السلوكيات. اذن الادارات مطالبة بصفة عامة باعتماد مقاربات أكثر مرونة تكون مبنية على الطابع الانساني وروح الادارة لان هذا ببساطة هو التوجه الذي تسير في طريقه الإنسانية .

### \* اهداف البحث

ان الهدف الاساس من هذا البحث هو الاسهام في النهوض بقطاع التعليم في بلدي خصوصا وفي البلدان العربية والتي تعاني من مشاكل في بنيتها التعليمية في العالم ككل وكنظرة شخصية للحل في المغرب (بعد كل الاصلاحات السابقة والتي يغلب عليها طابع الانتكاسية). إن السبب الاساس في فشل هذه الاصلاحات في نظري هو عدم اعتماد مقارنة التنمية البشرية في التعاطي لمهنة التعليم مركزة في معايير انتقاء الاساتذة. الهدف الثانوي للبحث هو محاولة تغيير طرق التفكير على اعلى صعيد في كيفية تبني مقارنة أكثر انسانية في عملية التوظيف. ولا يقتصر هذا على المرشحين أنفسهم فقط وانما بالأساس كذلك على الذين يسهرون على هذه العملية الممثلين في أعلى المسؤولين في الدول المعنية حيث يجب أخذ رؤية على الصعيد الحكومي كسياسة دولة وتبني خطة تسير في نفس الاتجاه تراعي ما هو داخلي وتساير الكونية العالمية والانسانية. اذن المشكلة هي لماذا لا تساير منظوماتنا التعليمية العربية مثلا نظيراتها في الدول الغربية؟ لماذا لا تأخذ الدول

بهذه الطريقة وانما أصبح الذكاء ذكاءات اعتبارا لنظرية كاردرن التي تعتبر أكثر شمولاً وتفاؤلاً حتى لا يبقى أحد في الخلف مهمشا؛ ان اي شخص لابد وان يكون ذكيا في جانب او جوانب اخرى يجب الانتباه اليها وتوجيه الفرد الى استثمارها بشكل جيد تعود بالنفع عليه وعلى غيره. يبقى دائما تطبيق هذا التوجه بمدى ايمان اصحاب القرار به ومدى امتلاكهم للحس الابداعي اصلا. لقد اتاحت لي فرصة مناقشة نظرية انتقاء الاساتذة باعتبار الذكاء الاجتماعي في المرشحين أثر محاضرة دولية من تنظيم جامعة هيشوما باليابان شهر فبراير 2019 ولكن قبول طلب الترخيص لي للمشاركة بالرفض رغم ان مساهمة مواطنين عرب في مثل هذه التظاهرات كان من شأنه ان يؤكد على ان الدول العربية هي كذلك تحمل هم الإنسانية وتسعى الى تطورها ورفاهيتها حتى لا تقف موقف المتفرج وتنخرط في البحث العلمي الكوني. تم رفض منحي الترخيص رغم كل المراجع الادارية التي تدعوا الى تشجيع البحث العلمي والأكاديمي ونخص بالذكر هنا الدعامتين 11 و15 من الميثاق الوطني للتربية والتكوين والرؤية الاستراتيجية التي جاء فيها" مثلا:

الانتقال بالمغرب من مجتمع مستهلك للمعرفة فحسب، إلى مجتمع لنشرها وإنتاجها، ولاسيما عبر تطوير البحث العلمي والابتكار، والتمكن من التكنولوجيات الرقمية وتشجيع النبوغ. والتفوق<sup>1</sup>

على اي فان رد الفعل اتجاه الادارة البيروقراطية يجب ان يكون عقليا وبدل ابراز علامات السخط والتذمر فقط،

الرؤية الاستراتيجية على النهوض بالبحث العلمي والتقني والابتكار. ص6

1 المجلس الاعلى للتربية والتكوين والبحث العلمي. ملخص الرؤية الاستراتيجية للإصلاح 2015-2030. الراجعة الرابعة عشرة من

### \* الطريقة والاجراءات

تم اعتماد المنهج الوصفي والتحليلي مع استخدام استبانة عشوائية استهدفت مجموعة من الاساتذة المزاولين عبر الانترنت. يقع شطر كبير من البحث في الشق النظري ولكن الشق التطبيقي هو الذي سبق في الحقيقة لأني مارست عملية ربط العمل الجماعي بالتدريس قبل أن اكتب عليه- وهذا شبيه بان يأكل شخص ما شيئاً لا يعرف اسمه ثم يكتشف اسم الشيء المأكل لاحقاً. وبهذا فإعطاء نبذة حقيقية عما تم فعله في الواقع يعتبر حلقة مهمة في البحث والاساس له.

### \* النتائج

اهم نتيجة توصلت اليها هو ان ضعف منظومة التعليم في بلد كالمغرب راجع الى عدم تبني مقارنة التنمية البشرية في عملية توظيف المدرسين، اما لان هؤلاء المدرسين لا يملكون خصلة مهمة وهي الذكاء الاجتماعي او بسبب المسؤولين على القطاع والذين لا يملكون هذا التوجه اصلاً. وهذا يعني ان طرق الانتقاء والتكوين تبقى دائماً تركز على المعايير الملموسة القديمة فقط وتهمل الخصائص الذاتية مثل البعد الفني والاجتماعي للمترشحين، ومدى إيمانهم بمفاهيم كالرسالية في التعليم والتفكير الانتقادي والقيادي وغيره من الخصائص الانسانية المتميزة.

### \* التوصيات

لا يدعو البحث الى اهمال الذكاءين اللغوي والمنطقي في عملية انتقاء الاساتذة ولكن يريد ان يحسس بمدى اهمية انواع الذكاء الاخرى-الاجتماعي هنا- من اجل استشراف المستقبل بالطريقة الصحيحة والسليمة؛ وما يعني

العربية المبادرة في تغيير طرق ومناهج تعليمها لتصبح رائدة عالمياً بدل استنساخ ما ثبت نجاحه وما لم يثبت؟ لماذا لا نستفيد من العلوم والابحاث التي تعتبر متاحة على اوسع نطاق من اجل تطوير منظوماتنا التعليمية ومنها نظرية كاردرنر؟ ألم نفعه دعاء النبي محمد صلى الله عليه وسلم حينما تعوذ من علم لا ينفع؟

من خلال هذا البحث أرجو استثمار العلوم السابقة كأحد اسباب الخروج بمنظوماتنا التعليمية من نفقها، وهي هنا اعادة النظر في طرق ومعايير وشروط انتقاء وتوظيف الاساتذة التي يجب ان تخرج عن المؤلف في اعتمادها على شرطي الذكاء الذهني واللغوي لئتم تجريب انتقاءهم باعتماد الذكاء الاجتماعي. الفرضية اذن هي: إذا كان الاساتذة اقوياء في ذكاءهم اللغوية والمنطقية وضعفاء في ذكاءهم الاجتماعي، فان لا مجال لن يكون هناك أي نجاح في منظومتنا التعليمية ما لم يتم تغيير هذا المبدأ باعتماد شروط انتقاء تعتمد على الذكاء الاجتماعي والمهارات الشخصية كالإبداع والفن.

### \* اهمية البحث

تبرز أهمية البحث اساساً في النية منه وهي المشاركة في اصلاح منظومتنا التعليمية بدل الجلوس موضع اللاعن للظلام فقط. من جهة اخرى يجب ان تأخذ الدول العربية الريادة والمنافسة بين الدول الاكثر تقدماً. ان اهمية هذا البحث بالنسبة لي له طابع كوني وانساني كذلك أسعى به ان اشارك في المنتج التربوي العالمي كي لا نكون فئة من بشر ليس همها سوى استهلاك ما يتم التفكير وتطبيقه في مكان ما.

هذا من تأهيل اجيال من التلاميذ والطلبة متشربين بمفاهيم كالحس النقدي والجمالي والمقاولاتي والانساني والبيعي. وهنا يوصي البحث الى:-

١- ادماج مؤشرات محددة في الذكاء الاجتماعي في اختبارات قبول الاطر الادارية والتربوية عند ولوج المهن التربوية او عند الترشح لتحمل المسؤوليات المختلفة: مثل اعتماد مقاربات مبنية على الذكاء الاجتماعي في برامج التكوين المهني او التكوين المستمر ومنها \_ مبادئ العمل الجمعي والتطوعي، مهارات التفاهم والتحاور والتدبير الجيد للتفاعل الثقافي، تدبير التربية على المواطنة وحقوق الانسان والمساواة والانفتاح على التضامن والاعتدال والتفكير النقدي والقيادة التربوية وغيرها من الكفايات

٢- تضمين التكوين الاساسي والمستمر للفاعلين التربويين ببرامج ووحدات قارة في التعليم وقت الازمات والطوارئ كطرق التعامل مع الكوارث ومنها الاسعافات الاولية وربما حتى عمليات تطوعية خيرية واجتماعية يقوم بها المتدربون اثناء فترة التكوين لأنها تعتبر مهارات حياتية تتوخى الاستعداد لاي طوارئ لا قدر الله. وهذا ما توضح اهميته كثيرا خلال فترة انتشار وباء كوفيد COVID-19 حيث وجب ان ينخرط الفاعلون التربويون في برنامج التصدي للوباء لا كمدرسين فقط ولكن بنظرة الأخصائيين الاجتماعيين والنفسيين.

#### \* نقد مهمة التدريس القديمة

يشير الاستاذ عبد الله الخياري في مقالة له عطفًا على وثيقة الميثاق الوطني للتربية والتكوين<sup>2</sup> ان تحديد المدرسة المغربية لا يكون إلا بتجويد عمل المدرسين واخلاصهم

والتزامهم واحتضانهم للمهمة التربوية كاختيار واع وليس كمهمة عادية.

تعترف الوثيقة ضمناً ان الولوج الى سلك التعليم لا بد ان تكون له وفيه دافع شخصية نابعة من داخل الشخص وهو الاختيار الواعي لها وليس لدوافع اقتصادية محضة(فقط). وفي الحقيقة انه غير مؤكد ان دوافع التقديم لهذه المهنة هي تلك الشخصية منها بل تبقى الدوافع الاقتصادية الاكثر حضوراً في اختيار هذا القطاع بالنظر لكونه قطاعاً موظفاً لنسبة كبيرة من شباب المغرب كأحد أهم الحلول للخروج من شبح البطالة. والى حدود هذا لا ضير في ذلك، تبقى فقط كيفية نيل اخلاص والتزام المحظوظين للمهنة- كمهمة وليست كعمل فقط. الاختيار الواعي يجزنا الى مفهوم اخر هو مفهوم الرسالة او الرسالية، اي الى حد يعتبر المرشح للتعليم ذو رسالة يريد القيام بها في الحياة ومدى حبه لخدمة الصالح العام الخاص والكويني.

يرى الاستاذ عبد الله الخياري في مقالة مستندة الى عمل خيرة لفائدة المجلس الاعلى للتعليم في المغرب ان مهام وادوار المدرس هي:-

- ١- مهام التدريس الرئيسية
- ٢- مهام ميسرة لتدبير التعليمات
- ٣- التعاون والتنسيق مع الزملاء
- ٤- التنمية المهنية
- ٥- التنشيط التربوي الموازي والمندمج

٦- مهام الفاعل الاجتماعي والمشاركة في تفتح المدرسة على محيطها<sup>2</sup>

جاءت مقالة الباحث كرؤية شخصية في موضوع الارتقاء بمهنة وهيئة التدريس والتكوين. والملاحظ ان هذه المهام معروفة لدى الجميع ويعتبر الباحث ان مهمة الفاعل الاجتماعي (التي وضعت في المرتبة الاخيرة) هي مهام تطوعية للمدرس في مقابل المهام الخمسة الاولى التي يغلب عليها طابع الازامية<sup>3</sup>. 3. ان اطروحة هذا البحث هنا هي على النقيض من هذا الرأي إذا أردنا الاصلاح المنشود، حيث ينبغي للمدرس ان يخرج بمهامه من قفص القسم الى شساعة الحياة وهو الشيء الذي عبر عنه الباحث في علم النفس الاجتماعي السيد المصطفى شكدي-متحدثا على كوفيد19- بالتربية في الشوارع.

اي القيام بعملية التأطير والتعبئة والتوعية في اي مكان في الشارع<sup>4</sup>، فيطبق ما يتم تلقينه في القسم وخارجه. وبهذا فسيكون اشعاع المدرسة والمدرس أكثر فاعلية واقوى واصدق.

ويبقى هذا قائما حتى منذ مرحلة انتقاء المدرسين التي كانت وما تزال تعتمد على طرق الانتقاء السيكو تقني. اي طريقة الانتقاء المبنية على قدرات الذكاء اللغوي والمنطقي.

وقد جاء في موسوعة انسان العصر الحديث وفكره في هذا الموضوع:-

تهدف طرق الانتقاء السيكو تقنية وضع صورة لشخصية وقدرة المترشحين. غالبا ما يتم اللجوء الى اختبارات لا تقيس القدرات فقط، بل والذكاء ايضا، ومع ذلك يبدو انه غير كاف لتحديد النجاح المهني لاحقا، وفعلا، يجب اعتبار عامل التكيف ايضا، والعامل المزاجي وعامل الاتصال الاجتماعي<sup>5</sup>.

تذكرني هذه الفقرة بمقولة سمعتها بمعنى " لا تبحث عن المال انت هو المال" وهي دعوة الى تبني توجه اخر غير المبني على معايير الانتقاء السيكو تقني في توظيف الموظفين بصفة عامة، فهي وحتى مع اختبارات الذكاء (اللغوي والمنطقي بالأساس) تبقى قاصرة على بلوغ النجاح المهني المنشود وبالتالي الاصلاح الذي من شأنه ان ينجح منظومة التعليم في بلد كالمغرب وغيره ممن يعانون مشاكل فيه. وكبديل لهذه الاختبارات الروتينية يجب التفكير في الاستفادة من اكتشافات يمكن ان يكون لها كلمة الفصل في سيكولوجيا العمل. كالمزاج والميول والقابلية للتكيف مع العمل وحتى عامل الاتصال الاجتماعي الذي مصدره هو الذكاء الاجتماعي.

[https://www.youtube.com/watch?v=\\_DhY3vs1a3o&t=927s](https://www.youtube.com/watch?v=_DhY3vs1a3o&t=927s)

<sup>5</sup> ترجمة امبارك وساط محمد ايت يوسف محمد الشركي. 2009. انسان العصر الحديث وفكره. منشورات عكاظ. مجلد7. ص1٦

<sup>2</sup> عبد الله الخياري. يناير 2013. مهام المدرس وكفاياته دفاتر التربية والتكوين عدد مزدوج 8و9. ص 21 و 22

<sup>3</sup> نفسه. ص24

<sup>4</sup> جاء في نشرة الاخبار المسائية الرئيسية للقناة الاولى المغربية. 24 غشت. 2020. الدقيقة:14:00

النفس والعقل البشريين من اجل انجاح منظومة التعليم في المغرب وغيره ممن يشتكون من مشاكل في هذا القطاع؟ ان اي تكوين بما فيه تكوين الاساتذة يجب ان يتخطى ويرفع عن التكوين العادي إذا أردنا بالفعل تفجير الطاقات الابداعية والرفع من المردودية والابقاء على التنافسية لهؤلاء الاشخاص الذين نكون. والحل يكمن هنا في تبني استراتيجية تشجيع الاداء الانساني لم لهذا من القدرة على الرفع الفعلي للفاعلية في العمل<sup>8</sup>.

لا يقتصر الاصلاح على تغيير الاشياء وتجديدها، بل ويتعدى هذا التغيير الى تغيير المفاهيم والرؤى وغيرها من الافكار التي كانت تعتبر من المسلمات بسبب قصور في التوصل الى افكار جديدة، خاصة منها التي تستهدف فهم الذات البشرية -أي كيف يفكر الانسان ويحس ويتعلم ويعيش. ولكن هل هناك نمط واحد لكل هذا. لا شك ان الجواب هو لا.

\* نظرية الذكاءات المتعددة هو البديل

كتب جاردنر لأول مرة نظريته Gardnen

Theory في كتابه " Frames of Mind: The Theory of Multiple Intelligences", -اطارات

العقل: نظرية الذكاءات المتعددة عام 1983.

human performance enhancement. NEW YORK. AMACOM. 2nd ed. P34

هذه عوامل حد انسانية يتم المطالبة بما ليس فقط لإنتاج العمل بما فيها عملية التدريس ولكن بالاعتماد عليها يمكن ان نصل الى التدريس وفق مبادئ التنمية البشرية الكونية واعتبار الاختبارات السيكو تقنية كمتايير انتقاء اساسية تناقض طبيعة الانسان لان الرجال هم الذين يصنعون الوظائف وليس العكس اذ ان مراعاة الامكانيات والقدرات التي يتوفرون عليها هي التي ستؤدي الى انجاح المنصب واصلاحه<sup>6</sup>. الا يمكننا ان نرى بجلاء اننا نوظف رجالا وليس الآلات؟ ولذا فعلينا مثلا ان نعطي اهمية أكثر للتاريخ المهني للمترشح أكثر من شهادته ونتائج اختباره<sup>7</sup>. من هنا ففي مجال التعليم مثلا إذا ما تبينا مقارنة انتقاء الاساتذة المبني على الذكاء الاجتماعي، فيجب النظر في مساهم الشخصي اي الى حد لهم الخبرة او الاستعداد الشخصي في العمل الخيري والانساني والتطوعي. وقد يذهب بنا التوجه في المستقبل الى مطالبة كل متقدم لمهنة بإثبات الذكاء الاجتماعي الذي يمكن ان يتم عبر تسليم شهادة تمنح من جهات رسمية مؤهلة كما هو الشأن في شهادات تيسول مثلا.

ان مبادئ كمبدأ القيم والرسالية والاستعداد القبلي لمهنة التعليم هي الاجدر ان تكون من شروط قبول مترشحين لها اضافة الى التأهيل الأكاديمي والمهني. وهنا نلاحظ بكثير من الغرابة لم لا يتم استثمار بحوث عالمية اكتشفت اسرار

<sup>6</sup> ص 14 -نفسه

<sup>7</sup> نفسه، ص14

<sup>8</sup> William J. Rothwel.2005. Beyond training and development : the groundbreaking classic on

تشير هذه النظرية إلى أن وجهات النظر النفسية التقليدية للذكاء محدودة للغاية. حيث اقترح أن جميع الناس لديهم أنواع مختلفة من "الذكاءات". واقترح أن هناك ثمانية ذكاءات<sup>9</sup>. وفقاً لهذه النظرية، لدى الناس العديد من طرق التعلم المختلفة. على عكس النظريات التقليدية للذكاء التي تركز على ذكاء عام واحد، يعتقد جاردنر أن الناس لديهم بدلاً من ذلك طرقاً مختلفة في التفكير والتعلم. وهذه التصنيفات هي:-

١- الذكاء البصري المكاني

٢- الذكاء اللغوي واللفظي

٣- الذكاء الرياضي

٤- الذكاء الحركي.

٥- الذكاء الموسيقي

٦- الذكاء العلائقي.

٧- الذكاء الذاتي.

٨- الذكاء الطبيعي<sup>10</sup>.

الا يمكن استثمار هذه المعرفة في مجال توظيف المعلمين. ان هذا ان تم، فسيكون ضرباً من ضروب الاختبارات السكولوجية لدراسة النفس البشرية وقدراتها وميولاتها من تلبية رغباتها على أحسن وجه. وفي مجال التعليم

فان اغلب هذه الذكاءات لها ما يرافها في مجال التدريس. مثلاً:-

الذكاء اللغوي اللفظي-----مدرس لغات

الذكاء الرياضي-----مدرس رياضيات ومحاسبة

الذكاء الحركي-----مدرس رياضة

الذكاء الذاتي-----مدرس علم نفس او فلسفة

الذكاء الموسيقي---مدرس موسيقى

الذكاء البصري-----مدرس رسم

الذكاء الطبيعي-----مدرس او عالم موارد طبيعية<sup>11</sup>

الدعوة في هذا الجانب إلى أهمية النظر إلى استثمار نظرية الذكاءات خاصة فيما يهم جانب معايير توظيف المعلمين وتكوينهم. وما يمكن ملاحظته في علاقة الذكاءات بالتدريس ان بالفعل لكل ذكاء ما يقابله من مادة مدرسة الا الذكاء العلائقي الاجتماعي الذي من بين المهن التي يناسبها هو الاحصائيين الاجتماعيين والنفسيين. ويعد التكوين النفسي والاجتماعي للأساتذة الذين لديهم الذكاء العلائقي ضعيفاً، شيئاً ضرورياً وملحاً لأننا نتحدث عن منظومة مركبة تتعامل مع الانسان.

قد يتفق معي الكثير ان اعتماد هذا التوجه قد يحدث ثورة في إعادة تشكيل طبيعة الاندماج وأنه يعطي الكثير من

<https://www.verywellmind.com/howard-gardner-biography-279511>

<sup>11</sup> عبد العزيز سنهجي، 2013. منظومة الاعلام والمساعدة على التوجيه الموقع والادوار. البنيات والليات. الافاق والتحديات. الرباط. مطبعة طوب بريس ط الاولى. ص 144-147

<sup>9</sup>متاح على

<https://www.verywellmind.com/gardners-theory-of-multiple-intelligences-2795161>

<sup>10</sup> متاح

الأمل ويفتح أبواباً واسعة لجميع الأفراد في العالم ليشعروا بأنهم  
مميزون و متميزون - كل واحد في موقعه

وفي هذا الصدد كتبت Éva Ujlakyné

Szucs مقالة في 22 أكتوبر 2009 وتحدثت عن  
استطلاع قامت به مع بعض المعلمين. تقول فيه كان  
"الانفتاح" و "التعاطف" من بين أهم خمس ميزات فقط في  
32-34% من الإجابات. تم تصنيف السمات المميزة  
للمعلمين المحترفين الحديثين مثل الشخصية المفتوحة  
والتعاطف والتحفيز وما إلى ذلك في الجزء الخلفي من القائمة.  
تكشف نتائج الاستبيان أن معلمي اللغة يعتقدون أن معرفة  
المحتوى هي الأكثر أهمية، في حين أن المعرفة التربوية والمنهجية  
ليست ذات صلة بذلك<sup>12</sup>

تستنتج الكاتبة اذن الى:-

حاجتنا الى جيل من المعلمين الذين يهدفون إلى  
تطوير المتعلمين بدلاً من تعليمهم، والذين يساعدون تلاميذهم  
على أن يصبحوا مستقلين (تعلم التعلم)، والذين يزودون  
الطلاب بالدافع والاهتمام بالتعلم مدى الحياة ويحثونهم على  
أن يصبحوا متعلمين مستقلين، وهو أمر أساسي في تعليم  
المستقبل.<sup>13</sup>

إذا شعر المعلمون أن الخصائص الشخصية مثل  
التعاطف والانفتاح هي كفاءات من الدرجة الثانية، فكيف  
سيكتسب الطلاب ذلك. إذا كانت معرفة المعرفة لا تزال

النموذج الوحيد لاختبار المترشح وتقييمه، فلا يجب أن نفاجاً  
إذا لماذا لا يزال العالم يعاني من التفاوتات والمشاكل سواء  
كانت اجتماعية أو سياسية. المسألة أبعد مما يحدث في الفصل  
أو مع الطلاب. يجب على المعلمين المشاركة في شحذ السلام  
في العالم وبلداتهم، وهذا لن يحدث إذا قمنا بتجنيد معلمين  
(واصحاب قرار) يعتقدون أن المعرفة لوحدها هي المهمة فقط.  
يجب إعادة النظر وتغيير شروط توظيف المعلمين  
المسبقة من أجل الاهتمام أكثر بأشخاص لديهم معدلات  
ذكاء علائقي عالي.

ان الاشخاص الذين يتميزون بذكاء اجتماعي قوي،

لهم مميزات منها:-

جيد في التواصل اللفظي

ماهر في التواصل غير اللفظي

يرى المواقف من وجهات نظر مختلفة

يخلق علاقات إيجابية مع الآخرين

جيد في حل الصراع في المجموعات<sup>14</sup>.

باختصار، يجب أن تقوم عملية تدريب المعلمين على

دراسة عميقة لرصد الذكاء العلائقي في المرشح. لماذا هذا؟

لأن تعلم المعرفة لن يكون شيئاً يصعب العثور عليه في العالم.

فالعلم مليء بالمعرفة ويمكن للطلاب التفوق على المعلمين في

بعض المجالات. السؤال هو كيفية استخدام المعرفة وكيفية

العيش في عالم المعرفة. هذا سيكون دور المعلمين في الأيام

القادمة.

<sup>14</sup> متاح على

<https://www.verywellmind.com/gardners-theory-of-multiple-intelligences-2795161>

<sup>12</sup> متاح على

<http://sens-public.org/article667.html>

<sup>13</sup> نفسه

ألسنا في حاجة ملحة اذن الى مثل هذه الصفات في عالمنا هذا أكثر من غيرها لتخطي المشاكل؟

باختصار، ان أفضل رأس مال بشري يناسب بشكل جيد وفعال العملية التعليمية - حسب اطروحة البحث- هم الذين لديهم سجل في العمل الاجتماعي من أولئك الذين يرون المهنة فقط كوسيلة لتحقيق فائدة مالية. والنقطة الموالية ستكون اولا حول العلاقة بين التعليم والعمل الاجتماعي والتطوع؛ وثانيا بينه وبين المقاومة الاجتماعية. اي كيف يمكن للتعليم ان يستفيد من هذين المجالين، او بمنظور اخر على المعلم ان يكون له حس العمل الاجتماعي والمقاولة الاجتماعية كي نصل الى تحقيق اشياء ملموسة ومعنوية في المجتمع بشكل فعال.

### \* مميزات الأخصائي الاجتماعي

هناك عدد من مميزات الأخصائي الاجتماعي المهمة التي يجب أن يمتلكها أي شخص يتطلع إلى دخول هذه المهنة. يقدم الأخصائيون الاجتماعيون الكثير من الخير في هذا العالم ويساعدون العديد من الأشخاص المحرومين. إنها واحدة من المهن القليلة التي تعرف فيها دائما أنك ستحدث فرقاً حقيقياً في حياة الناس. فيما يلي عرض لبعض الخصائص التي تجعل الأخصائيين الاجتماعيين مميزين للغاية:-

### \* الصبر Patience

يجب أن يكون لدى الأخصائيين الاجتماعيين مستويات عالية من الصبر من أجل الوصول بالفعل إلى السبب الجذري لمشاكل الأشخاص المراد مساعدتهم، لان حالات العمل الاجتماعي قد تدوم لأشهر أو حتى سنوات في كل مرة من اجل الوصول الى الهدف المنشود. كما أنها غالباً ما تكون

معقدة للغاية، وأحياناً تشمل أشخاصاً لديهم مصالح متنافسة ومتناقضة تماماً.

### \* الإدراك Perceptiveness

يمكن استخدام هذه القدرة على التواصل مع العملاء واكتشاف ما يحتاجونه حقاً ومساعدتهم بناءً على ما يعرفه المختص الاجتماعي بالفعل، وما يتم اخباره به، وما لا يتم، وحتى تعبيرات الوجه، ولغة الجسد، وغيرها...

### \* الاعتمادية Dependability

يجب أن يعتمد الأخصائيون الاجتماعيون على بناء الثقة مع الأشخاص. يجب على الفاعلين الاجتماعيين أن يكونوا مستعدين وقادرين على الاستجابة للعملاء عند الحاجة، وأحياناً في ساعات فردية وأن يكونوا ركيزة قوة لهم في الأزمات. وتشمل هذه المجالات القانونية والشخصية والمجالات الأخرى التي قد يحتاجون فيها إلى المساعدة.

### \* التعاطف Empathy

ولعل أهم خصائص العامل الاجتماعي هي التعاطف بغض النظر عن هوية المستهدفين أو مدى اختلافهم، لذا سيتعين التعاطف معهم وما يمرون به. إن القدرة على القيام بذلك بشكل فعال ستجعل أي شخص عاملاً اجتماعياً بارزاً.

### \* القدرة على تحديد الحدود The Ability To Set

### Boundaries

سيكون على الاخصائي الاجتماعي إيجاد طرق لتجنب أن يصبح متعاطفاً لدرجة أن عمله يبدأ في التأثير على حياتك الشخصية لانه من المؤكد أن حياته المهنية ستعاني

أيضاً. المعادلة هي ان يقبل حدود ما يمكن القيام به وما يمكن تحقيقه خلال الوقت الذي لديه.<sup>15</sup>

### \* الموضوعية OBJECTIVENESS

لا يمكن أن تتسبب المشاعر الشخصية للأخصائي الاجتماعي في عرقلة ما هو الأفضل للشخص المستهدف من المساعدة، وهذا يعتبر من الإرشادات الأخلاقية في هذه المهنة. لذلك على الأخصائي الاجتماعي ان يكون ويبقى موضوعياً مع المستهدفين.

### \* القدرة على التبديل ABILITY TO SWITCH

OFF

إن معرفة كيفية الاسترخاء بسبب الإرهاق ليس أمراً مهماً لصحة العامل الاجتماعي وسعادته الشخصية فحسب، بل يضمن أنه يمكنه تقديم أفضل خدمة ممكنة للمستهدفين. لذا وجب الاستفادة من أي وقت فراغ يتم الحصول عليه لأن العمل خارج ساعات العمل يمكن ان تكون ممارسة شائعة للعديد من العديد من الأخصائيين الاجتماعيين.

### \* الشغف PASSION

توجد هذه الصفة في صميم كل الصفات، فيجب أن يكون للفاعل الاجتماعي شغف الوظيفة حتى تحفزه على

القيام بالمهام بشكل صحيح، وتقديم المشورة المخلصة، والمساعدة الفورية وغرس الثقة في الفئة المعنية لأن هدفه هو مصالحتهم الفضلى.<sup>16</sup>

### \* الشجاعة Courage

غالباً ما يتعين على الأخصائيين الاجتماعيين التعامل مع المواقف الخطرة والبيئات التي تبدو قاسية لذا يتطلب الأمر الشجاعة للخروج من مربع الراحة الخاص لإنجاز الأمور كما يجب.

### \* الاستعداد الدائم

أن تكون مستعداً سمة أساسية للأخصائي الاجتماعي لذا يحتاج الأخصائيون الاجتماعيون إلى الاستعداد لأي سيناريو حتى تسير الأمور كما هو مخطط لها.

### \* نقابة النظر

القدرة على قراءة الشخص مفيد جداً في العمل الاجتماعي. معرفة كيفية بدء المحادثة ومتى يجب أن تنتهي مهمة كذلك. وحتى لغة الجسد ستساعد كمؤشر لتعلم قراءة الناس. فأني حركة او وضعية قد يكون لها معنى يجب الانتباه اليها.<sup>17</sup>

<https://www.portmanrecruitment.com/10-characteristics-you-need-to-have-as-a-social-worker/>

<sup>17</sup> متاح على

<https://mswcareers.com/characteristics-effective-social-workers/>

<sup>15</sup> متاح على

<https://www.socialworkdegreeguide.com/lists/5-important-characteristics-of-a-social-worker>

<sup>16</sup> متاح على

## \* المرونة

هناك العديد من المجالات التي يقدم فيها الأخصائيون الاجتماعيون خدماتهم. فلا يوجد "مقاس واحد يناسب الجميع". في الوقت نفسه، يجب أن يكون الأخصائي الاجتماعي مرناً بما فيه الكفاية للقيام بمهام متعددة، لأن هذا في كثير من الأحيان هو شرط مهم وحاسم لإنجاز الأمور بطريقة فعالة.

## \* الجدارة بالثقة

يكون الناس أكثر استعداداً للاسترخاء والانفتاح مع أشخاص يشعرون أنه يمكنهم الوثوق بهم. يلي هذا الاحترام والتقدير الذي سيكفنه الناس لمن يثقون بهم.

## \* الكفاءة

من المهم جداً أن يكون الأخصائيون الاجتماعيون أكفاء وواثقين من الخدمات التي يقدمونها. يجب ان يبقوا دائماً مشاركين في حصص التكاوين وورش العمل المباشرة والتي ستفيدهم في صقل مهاراتهم.

## \* حس الفكاهة

الفكاهة والضحك أمران مهمان للروح. إن هذا الأمر يخفف التوتر ويكسر الجليد ويحافظ على بيئة العمل من أن تصبح جامدة ورسمية للغاية. لذلك فيوجد مساحة وفرص للضحك أمر مهم للغاية.<sup>18</sup>

## \* مميزات المفاوض الاجتماعي

ريادة الأعمال الاجتماعية او المفاوضة الاجتماعية هي العملية التي تسعى من خلالها المؤسسات الاجتماعية إلى معالجة المشاكل الاجتماعية بشكل مبتكر ومستدام لتغيير الظروف الاجتماعية والاقتصادية التي سببتها. ولتحقيق ذلك، من الضروري أن يكون الرائد الاجتماعي عامل تغيير مدرراً لهذه المشاكل من اجل تنفيذ إجراء يغير السياق أو الظروف التي تجعلها تنشأ أو تسود.

إن طبيعة ريادة الأعمال تتمتع بخصائص مهمة يجب مراعاتها. ويقدم هذا الفصل لمحة عن رواد الأعمال الاجتماعيين، بالإضافة إلى المهارات والكفاءات التي يطورونها لينجحوا في مشاريعهم الاجتماعية.

رجل الأعمال الاجتماعي هو الشخص الذي قرر تحويل ريادة الأعمال الخاصة به إلى المجال الاجتماعي للقيام بمبادرة ستفيد عدداً أكبر من الناس. عادة ما يمزج هذا النوع من رجال الأعمال.

الصرامة والمجازفة التي تراها في جميع أصحاب الأعمال، لكنهم أيضاً يتجنبون الأضواء ويريدون أن يلمع الآخرون. وهذه بعض خصائص شخصية لرواد الأعمال الاجتماعيين:-

<https://www.socialworker.com/extras/social-work-month-2015/7-characteristics-every-social-worker-needs>

<sup>18</sup> متاح على

## \* الإبداع

إن القدرة على التفكير بشكل مختلف لإيجاد حلول مبتكرة مختلفة عن الآخرين هي خصلة مهمة. أن تكون رجل أعمال اجتماعي هو أن تبتكر خارج الصندوق كما يقال.

## \* الثقة بالنفس

إن الثقة بالنفس أمر لا بد منه في المواقف الصعبة، أو عندما يكون لدى الآخرين شكوك حول جدوى المشروع. كونك واثقاً يسمح بخلق حلول لم يجروا الكثيرون على تجربتها. إنه عامل نجاح رئيسي لأصحاب المشاريع الاجتماعية. أن تكون رجل أعمال اجتماعي يعني تبني ثقافة التغيير.<sup>19</sup>

## \* العزيمة

المثابرة هي ميزة مهمة في رجال الأعمال الاجتماعيين. ألا تستسلم أبداً هو عامل نجاح رئيسي لأي رجل أعمال. بل وأكثر، أن تكون رجل أعمال اجتماعي يعني أن تحاول أكثر من الآخرين.

## \* القيادة

أن تكون رجل أعمال اجتماعي يستوجب قيادة تنفيذ الحل المبتكر، والانخراط مع الناس لتغيير المجتمع بطريقة مستدامة.

## \* روح الفريق / التضامن

يعد التعاون مع كل المستفيدين أمراً لا بد منه لقيادة مشروع اجتماعي بنجاح، وبالتالي فإن وجود روح الفريق أمر ضروري. أن تكون رجل أعمال اجتماعي هو التعاون ودمج الأفكار المختلفة من أجل إيجاد حلول تناسب احتياجات المستفيدين.

## \* القدرة على التكيف

إن القدرة على التكيف مع العالم الذي يتغير بسرعة، وإيجاد حلول حيث يرى الآخرون المشاكل فقط، هي واحدة من الركائز الأساسية لأي مؤسسة اجتماعية. أن تكون رائد أعمال اجتماعي يعني قيادة حلول مبتكرة تتكيف مع أكثر القضايا تحدياً في العالم.<sup>20</sup>

## \* النفاذ الإيجابي للصبر

يُظهر رجل الأعمال الاجتماعي نفاذ صبره بالطريقة التي تسير بها الأمور ان رواد الأعمال ذوي التفكير الاجتماعي يريدون تغيير الأشياء على الفور، ويعلمون أنه يمكن القيام بذلك. وأحياناً يشعرون بالإحباط من أن البيروقراطية ونقص الإرادة السياسية تعوق التغييرات الاجتماعية التي يمكن أن تفيد الناس.

## \* الحماس والاندفاعية

يربط رواد الأعمال الاجتماعيين الحماس والعاطفة في مشاريعهم. إنهم اناس يميلون إلى الإيمان بالإخلاص في

<https://www.creatorsforgood.com/2015/02/26/6-personality-characteristics-of-a-good-social-entrepreneur>

<sup>19</sup> متاح على

[https://link.springer.com/chapter/10.1007/978-3-030-13456-3\\_6](https://link.springer.com/chapter/10.1007/978-3-030-13456-3_6)

<sup>20</sup> متاح على

مشاريعهم عندما يقتنعون بما يفعلون. فهؤلاء أناس يعملون بلا كلل على مبادرتهم.

### \* الرغبة في تغيير الآخرين

توجد في صميم كل رجل أعمال اجتماعي الرغبة الثابتة في تغيير الآخرين، وخاصة الأشخاص الذين يعملون معهم. ونقصد هنا بالتغيير هو الذي يعتبر تغييراً إيجابياً حسب المعايير الإنسانية العامة.

تمتد الرغبة في تغيير العقليات أيضاً إلى الأشخاص ذوي المسؤولية لان التغيير يجري على أيديهم أولاً وقبل كل شيء، كما ان السلطات الموكولة لهم من شأنها تسهيل عمليات وإجراءات التغيير.

ويعتبر هذا البحث مثالا شخصيا على محاولة تغيير طريقة تفكير اصحاب السلطة في مجال التعليم من اجل تبني خطة مختلفة في معاييرهم لانتقاء المرين.

### \* الالتزام بتحسين الرفاهية الاجتماعية

أحد مميزات رواد الأعمال الاجتماعيين أنهم اشخاص ملتزمون اجتماعياً أولاً وقبل كل شيء. لكن ما يميزهم أكثر هو قدرتهم على تكريس وقتهم وطاقاتهم ومواردهم الضئيلة تماماً للتأكد من أن الأمور تتغير بالفعل للأفضل.

### \* الابتكار

يتواجد الابتكار في أذهان رجال الأعمال الاجتماعيين بقوة. إنهم يحاولون دائماً ان يجدوا طرقاً جديدة لصنع الأشياء، وتقديم المنتجات والخدمات، وشفاء الناس، وتحسين حياتهم.

الهدف هنا هو استخدام الخبرة والكفاءة المكتسبة في عالم الأعمال لتغيير العقليات وتحسين أو إنقاذ حياة الملايين حول العالم

ريادة الأعمال الاجتماعية لا تركز على دافع الربح، ولكن هذا لا يعني أن رواد الأعمال الاجتماعيين لا ينتهون لقيود الميزانية.

في الواقع، إنهم يفعلون ذلك - ومعظمهم يبحثون دائماً عن طرق فعالة لتشغيل منظماتهم وإلا، فإنهم سيختفون بالسرعة التي يظهرون بها في المشهد الاجتماعي والاقتصادي. خلاصة القول هي أن رجال الأعمال الاجتماعيين الأكفاء يجدون طرقاً ذكية لحل المشكلات دون كسر ميزانياتهم.

### \* المخاطرة

إن المخاطرة أمر أساسي في ريادة الأعمال الاجتماعية - وفي أي نوع من ريادة الأعمال. في هذا الصدد يتطلب الأمر عقلية خاصة للاستيقاظ يوماً ما وقول إنك تريد تغيير الأشياء في هذا العالم. يصبح المشكل أكبر إذا لم تكن غنيا بما فيه الكفاية، أو ليس لديك خلفية اجتماعية فخمة .

### \* الميول الخيري

يتمتع رجل الأعمال الاجتماعي عموماً برغبة خيرية، مما يعني أنه ليس مدفوعاً بالضرورة بالمال أو الشهرة. كما أنه يميل إلى توزيع أي أرباح يتم تحقيقها على المحرومين اجتماعياً، أو إعادة استثمار النقد الزائد في المنظمة.

تكمُن الفكرة في تنمية مشروعه من خلال تجنيد المزيد من الأشخاص، بحيث يمكن أن يتأثر المزيد من

الأشخاص بشكل إيجابي، ويمكن إنقاذ المزيد من الأرواح، ويمكن إنشاء المزيد من القيم الاجتماعية على المدى الطويل.

\* نقص جنون العظمة

رجال الأعمال الاجتماعيون ليسوا دائماً شخصيات مصابة بجنون العظمة. إنهم يهتمون بشدة بقضيتهم، ولهذا فنجدهم كثيراً ما يخاطرون بكل شيء للوصول إلى أهدافهم.

إن السبب الخيري هو أهم شيء لهذه الفئة من الناس لهذا فهم ليس لديهم مشكلة في السماح للآخرين بالتألق، وخاصة أعضاء فريقهم أو الآخرين المشاركين في المشاريع معهم.

\* الإيمان بالعمل الجماعي

العمل الجماعي ضروري لرواد الأعمال الاجتماعيين. في قطاع لا يتوفر فيه ما يكفي من المال أو الموارد أو الخبرة، فإن الموارد الوحيدة المتاحة هي الأشخاص - والوقت. لذلك تدور المشاريع الاجتماعية على الاستفادة من فريق من العمال المؤمنين إلى جانب المتطوعين المنتشرين في جميع أنحاء العالم لتحديد المشاريع القيمة وتمويلها والقيام بها. وبصفة عامة الإيمان العميق بالبشر هي سمات أساسية في رجل أعمال اجتماعي ناجح.<sup>21</sup>

ما يهم من هذا الرصد لصفات العامل الاجتماعي والرائد الاجتماعي هو إلى أي حد يمكن للمعلم والتعليم الاستفادة من هذان العنصران من أجل الرفع من فاعلية التعليم. إن الغاية هنا هي ربط التعليم بالعمل الاجتماعي

والدفاع بقوة ليصبح هذا القطاع جزءاً لا يتجزأ من العمل الخيري والاجتماعي في سياسات الدول التعليمية. قد يحدث هذا في المستقبل. وهو إن حدث فعلاً فسيكون له أثر قوي وجذري على مستوى الانسانية جمعاء وتحسين ظروف عيشها واستعمال قدراتها بما يحفظ قيمتها ويوظفها في خدمة الصالح العام أحسن توظيف.

\* إجراءات الدراسة

في هذا الفصل سيتم التطرق إلى تحليل استبانة تمت بشكل عشوائي بمشاركة اساتذة ممارسين طوعية منهم تم التواصل معهم في مواقع التواصل الاجتماعي. تعبر آراء المشاركين عن عينة (21 مشاركاً) من الفئة قيد الدراسة وتعبر نتائج مصداقية الاستبانة عن فرضية وضعتها قبل انشائها ومشاركتها مفادها ان الاساتذة الذين لم يسبق لهم ان انخرطوا في أي جمعية تطوعية او خيرية رغم اهليتهم المهنية يقعون ضعيفين (ضعفاً ليس قدحياً) من حيث الذكاء الاجتماعي كسبب ونتيجة ويتجلى هذا مثلاً في عدم اهتمامهم بإنجاز أنشطة اجتماعية للتلاميذ خارج نطاق التعليم والتلقين.

تقع الاستبانة في اربعة اجزاء فقط، اولا للاحتراز من الضغط على المشاركين وثانياً توخياً لربح الوقت والوصول إلى الفاعلية والحكمة في إنجاز استبانة كهذه.

الجزء الاول عبر عن بيانات أولية عن مجتمع الدراسة تتمثل في ذكر جنس المشارك فقط لان أي معلومات اخرى لن تنفع بدقة في اهداف هذا البحث.

<https://tweakyourbiz.com/business/entrepreneurship/characteristics-social-entrepreneur>

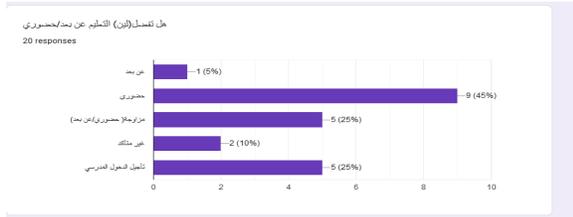
<sup>21</sup> متاح على

## \* نتائج الاستبانة ومناقشتها

### \* تحليل الجزء الأول

لم يطلب من المشاركين في هذا الجزء الا تحديد الجنس- اما انثى او ذكر. وجاءت نتيجة المشاركة بعدد 15 ذكرا و6 اناث أي بمعدل 71,4% و28,6% تواليا. ليس لي أي تفسير لتفوق الذكور الا لاستعمال الذكور أكثر لمواقع التواصل وهي مواقع لتواصل الاساتذة فقط. وفي الحقيقة فان هذا الجزء لا يعتبر جوهريا في الاستبيان وهو بهذا يأخذ جانبا شكليا من حيث اعتباره مقدمة للبدء الاستبيان، وله دور نفسي لتهيئه المشارك على الدخول فيه. وخارج حدود هذا الجزء يمكن استتماره في بحث معمق اخر لندرس مثلا مدى ترابط الذكاء الاجتماعي بالاختيارات التي تمت المشاركة بها او غيرها من افكار بحوث لسنا بصدددها الان.

### \* تحليل الجزء الثاني



في هذا الجزء أعرب 9 اساتذة عن اختيارهم للتدريس الحضورى و5 مزوجة و5 اخرين اختاروا تأجيل الدخول المدرسى و2 أعربوا عن عدم تأكدهم. اما اختيار التعليم عن بعد فأحرز اختيارا واحدا فقط. يتضح ان اختيار التعليم الحضورى اخذ حصة الاسد من تلك الاختيارات وهو ما يعاكس الى حد كبير التوجه الرسمي للوزارة حيث شجعت التعليم عن بعد كاختيار استراتيجى بصفة عامة لكن الواضح

الجزء الثاني عبارة عن سؤال اختياري حول صيغة التعليم المفضلة للأساتذة وكانت الاختيارات هي: تعليم حضوري-تعليم عن بعد- تعليم مزوجة بينهما- غير متأكد- تأجيل الدراسة.

المحور الاول عبارة عن سؤال حول المسار الحياتي للمشاركة في انخراطه من عدمه في جمعية ما الان اقتضت الاجابة فقط نعم ام لا

المحور الثاني: ذكر هل سبق للمشارك ان كان عضوا في جمعية ما في أي فترة من حياته. اقتضى الجواب كذلك نعم لا فقط

المحور الثالث: ذكر نوع الجمعية إذا كانت الاجابة ب نعم الجزء الرابع تطرق للحديث عن اراء المشاركين في الاستبانة فيما يخص مذكرة الدخول المدرسى التي أصدرتها وزارة التربية الوطنية والتكوين المهني والتعليم العالي والبحث العالي للموسم الدراسي 2020-2021 بالمغرب حيث اثارت الكثير من الجدل، بعدما قيل انها أقرت أدوارا جديدة للأساتذة، خاصة في شقها المتعلق بالبروتوكول الصحي، الذي تضمنه الإطار المرجعي للعملية المذكورة التي تصادف جائحة كوفيد. تم هذه الفقرة ادوارا/مهمات منها:-

- 1- استقبال وتوجيه التلاميذ حسب افواجهم الى قاعات الدراسة الخاصة بهم
- 2- مصاحبة التلاميذ نحو قاعات الدراسة وعند المغادرة
- 3- تعقيم قاعات الدراسة بعد الانتهاء من استعمالها مع الحرص على عدم اختلاط الافواج.

ولمزيد من التثبيت، تم وضع المحور الثاني في هذا الجزء عن المسار الحياتي للمشاركين من ناحية اي انخراط سابق في أي جمعية. ان نسبة غير المشاركين في جمعيات كانت أكبر بنسبة 81,3% وهو ما يصب عموما في نفس النتيجة اعلاه. ان هذه النتيجة توضح بشكل هام ان اغلب الاساتذة على الاقل في هذا البحث غير مهتمين بالعمل الجماعي ولم يكن لهم أي اهتمام به من قبل وقد يعزى هذا لعوامل خارجية او ذاتية-ضعف الذكاء الاجتماعي بالتحديد.

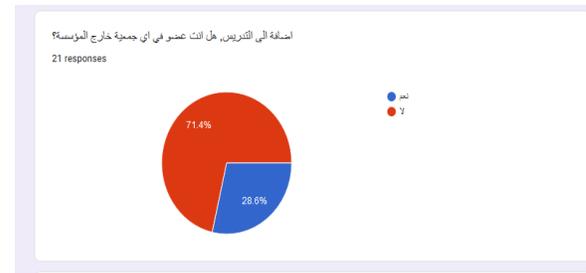
في المحور الثالث تم طلب ذكر نوع الجمعيات بالنسبة للذين اجابوا بنعم. وتوزعت الاجابات على جمعيات خيرية/احسانية ورياضية وثقافية وهذا عموما ما يمكننا حصر انواع الجمعيات المتوفرة اصلا. وهذه الانواع بالذات هي الاقرب الى العمل الاجتماعي في مقابل الجمعيات السياسية او النقابية. وبهذا يتحدد ان علامات الذكاء الاجتماعي موجودة في بعض المشاركين لكنه يبقى محدودا وغير مهيكلا وبدون اسس تنظمه وتمأسسه.

#### \* تحليل الجزء الرابع

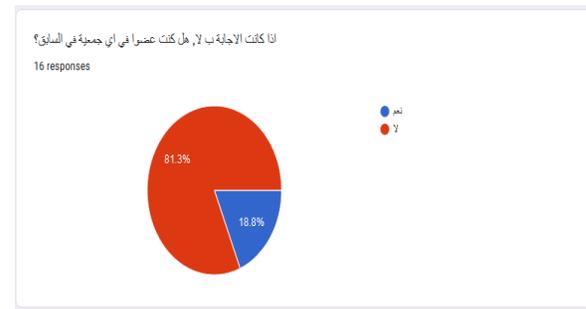
تجدر الاشارة ان التفكير في ادماج هذه الاستبانة وخاصة الجزء الرابع لم يأت الا بعد نشر وزارة التعليم في المغرب للمذكرة المؤطرة للدخول المدرسي 2020-2021 حيث اشتملت المذكرة على اجراءات احترازية مهمة من اجل التصدي لجائحة كورونا بما في ذلك الادوار المنوطة بالطاقم التربوي والاداري في المرفق 4 من المذكرة

ان لا الاساتذة لا اولياء الامور لهم وجهة نظر اخرى. قد يعزى اختيار الالباء للتعليم الحضورى لعدة اكرهات مختلفة لكن ما قد يفسر اختيار المعلمين لهذا النوع من التعليم هو عدم الاستعداد القبلي للتعليم عن بعد خاصة ما يهم التكوين اللائق فيه والمعدات اللوجستية، اذ يعد هذا ضعيفا جدا ويبقى على الاستاذ تدبير امره حسب قدراته وامكانياته وهو ما يرفضه العديد من المعلمين.

#### \* تحليل الجزء الثالث



المحور الاول : في السؤال عما إذا كان الاستاذ المشارك عضوا في أي جمعية، أعرب 71,4% انهم ليسوا اعضاء في أي جمعية ما و28,6% هم اعضاء. أعتبر ان الانضمام الى احدى الجمعيات عبارة عن علامة فعلية لعامل الذكاء الاجتماعي لهذا تم ادراج هذا الرائد والاقترصار عليه فقط من اجل فاعلية أكبر للبحث من حيث الوقت بالتحديد. ويبدو ان اغلب المشاركين ليسوا مهتمين بالعمل الجماعي وهذا قد يكون علامة على ضعف الذكاء الاجتماعي لديهم.



تفاديا للتجمعات والاختلاط أمام المؤسسة التعليمية وبدخلها توزع أدوار الطاقم التربوي كما يلي:

- أطر تستقبل التلاميذ بباب المؤسسة وتوجههم حسب الأفواج نحو القاعات المخصصة لكل فوج؛
- أطر تسهر على مصاحبة التلاميذ مصطفين، مع احترام مسافة متر واحد بين تلميذ وتلميذ (كل فوج) نحو قاعة اللقاء وعند مغادرة المؤسسة؛
- أطر تسهر على عمليات تعقيم حجرات اللقاء بعد نهاية كل لقاء مع الحرص على عدم اختلاط الأفواج.

وهي ادوار أقرب ما تكون الى مهام منها الى ادوار. هذه المهام ذكرتها بما كنا نقوم بها عندما كنت متطوعا مع احدى الكشفيات في سنوات مضت. حيث كنا نقوم بالإشراف على كل مصالح الاطفال واليافيين الذين كانوا تحت مسؤوليتنا في ادق تفاصيلها. وهذا شيء محال أن يفهمه ويقبله شخص لم يره ولم يفعله من قبل لأنه يبدو غريبا في الحقيقة، لذلك كانت ردود الفعل ازاء هذه المهمات الجديدة سلبية في العموم وهو شيء لاحظته شخصا في مواقع التواصل الاجتماعي الافتراضي وحتى في الواقع. ولتأكيد هذا التوجه تم التفكير في وضع الاستبانة في شقها الرابع على وجه الخصوص.



جاءت نتائجها مؤكدة على الرفض العام وهو ما يوجد في الواقع فعليا، حيث أعرب 57,1% عن رفضهم بشدة لهذه الادوار و 14,3% معارض دون تشديد ليكون المجموع هو نسبة 71,4% التي ترفض المهام الجديدة، بينما تمثل نسبة الذين قبلوا حوالي 16% منقسمة بين متفق جدا

14,3% و متفق 2% اما المحايدون فنسبتهم هي 9,5% من هنا يظهر جليا ان اغلب المشاركين يرفضون ان يقوموا بمهام اخرى غير التلقين داخل الفصل. وهذا شيء عادي لأنها تعكس ما جاء في نتيجة الجزء الثالث من حيث ان نسبة الأساتذة الذين ليسوا منخرطين ولم يسبق لهم ان انخرطوا في أي جمعية هي ما بين 71% و 81% بينما الذين هم منخرطون او سبق وان انخرطوا هي ما بين 18% و 28% وهي النسبة التي وافقت على المهام الجديدة. هذا يعني ان الاساتذة الذين وافقوا على المهام هم الاساتذة الذين اصلا لهم تجربة جمعية وهذا يجيلنا الى ارتفاع مستوى الذكاء الاجتماعي لديهم. اما الذين رفضوا المهام الجديدة فليس لهم أي اهتمام جمعي وهو ما يعني ان الذكاء الاجتماعي عندهم ضعيف.

ان العذر الذي قد التمسه للرفض القاطع للمهام الجديدة هو في طريقة صياغته لأنني اعلم ان الكثير من الاساتذة يقومون وقد يقومون بأكثر مما طلب في المذكرة لو تمت صياغة المطلوب بشكل تشاركي وتوصلي مبني على الطلب وليس على الأمر. ومن هنا تبرز قضية مهمة هي العلاقة بين المشغل والموظف وكيف يجب ان تكون، كما يبرز من جهة اخرى دور الذكاء الاجتماعي في انجاز مهمات تربوية اجتماعية بالنسبة للطلبة والمتعلمين منها مثلا ادماج عملية التطوع والانخراط في العمل الجمعي في شروط قبول المرشحين للتعليم وادماجهما في مرحلة التكوين ولما لا حتى بعد مزاوله المهنة فعليا. وعموما فان ضعف الذكاء الاجتماعي او قوته ليس عيبا او قدحا في الامر، بل هو شيء عادي نتج عن عدة

تراكمات ذاتية او اجتماعية او حتى منهجية. كما ان تقوية هذا المؤشر تبقى ممكنة جدا باتباع نفس نظرية الذكاء لكاردرنر التي تقول " انه بالإمكان تقوية وتصحيح نقاط الضعف من خلال التدريب والتأهيل"<sup>22</sup>

#### \* تجارب تطبيقية

عندما ظهرت جائحة كوفيد 19 في العالم ووصولها الى المغرب، بدأت أطرح سؤالاً على نفسي يعتبر مسألة للنفس عن دوري شخصياً ضمن هذا الحدث الجديد. لم يكن التدريس عن بعد وجودته هو الشغل الشاغل لبالي بالدرجة الاولى بقدر ما كان انشغالي بكيفية ان أخدم الانسانية ومنها مجتمعي كمواطن عادي وكمدرب فيهما. ويمكن اعتبار هذا التساؤل ذو طابع وجودي. لم يكن هذا النوع من التفكير وليد اللحظة بل قد أؤرخ له رسمياً في سنة 2003 وهي سنة توظيفي كمدرس لأول مرة. حينها كانت اول مرة اطرح السؤال: ما هو دور المدرس في المجتمع؟ وكيف يمكن لتأثيره ان يخرج من القسم الى خارجه؟ ما هي رسالة المدرس في الحياة ككل؟ ماهي مواصفات المدرس القدوة؟

وشخصياً لا طالما فكرت في كيفية ربط ما يتم تلقيه داخل الفصل الدراسي بما يقع خارجه. حيث أن العلاقة بينهما في كثير من البرامج التعليمية في دول عدة تنسم بالانفصال وبذلك يصبح دور التعليم ليس حل المشكلات بل عبء على المجتمعات. ان اي فكرة أصبحت اقتنع بها يوماً بعد يوم في تحديد مفهوم التخلف هو أن اعتبار دولة متخلفة من أخرى

مرهون بمدى قدرتها وفعاليتها في تحطيم المشاكل والتجاوب مع الأزمات بشكل تصبح هذه الاخيرة عوامل إيجابية لتنمية هذه الدولة ولتعتبر هذه المحن على مدى جاهزية وفعالية التعليم فيها .

#### \* تجارب شخصية-قبل كوفيد

لم يغيب عني الدافع الاجتماعي ابدا منذ تعييني سنة 2003 في التعليم الى حد أني كنت اعتبر ان التعليم عملية اجتماعية وليست أكاديمية فقط. قصتي هي فقط لمشاركة كيف يمكن أن يساعد العمل الاجتماعي والتطوع في تعليم وفهم الطلاب وعملية التعلم. السنوات من 2005 حتى 2010 هي الفترة الذهبية في حياتي التي شاركت فيها بعمق في العمل الاجتماعي كوسيلة للوصول إلى التعليم من أجل التنمية البشرية المستدامة.

#### \* في المركز التكويني التربوي لمدينة وجدة بالمغرب

كنا نحو 32 متدرباً. أستطيع أن أقول إنني تعلمت هناك الأسس العامة للتدريس. المهارات الأربعة، المقاربات، إدارة الصف، المقاربة الإنسانية ... شخصياً، كيفية تنفيذ هذه الأشياء بشكل ملموس هو ما فاتني.

#### \* بعد عام واحد من التدريس

تختلف الأمور عن المركز عنها في المجال الواقعي للفصل. الانضباط كان مشكلتي بصفتي شخصاً غارق في المقاربة الإنسانية. بدأت على سبيل المثال في أن أطلب من

عبد العزيز سنهجي. 2013. منظومة الاعلام والمساعدة على التوجيه المرقي والادوار. البنيات والاليات. الافاق والتحديات. الرباط. مطبعة طوب بريس ط الاولى ص 143

22 جاءت في مذكرة تنظيم السنة الدراسية 2020-2021 في ظل جائحة كوفيد-19 وزارة التربية الوطنية والتكوين المهني والتعليم العالي والبحث العلمي. 28 غشت 2020. مرفق 4 ص 3

يتيح لنا التعرف على مرض التوحد معرفة كيفية تشخيص خجل طلابنا، وكيفية التعامل معه باستخدام أعيننا الداخلية ومشاعرنا.

ولكن هل يمكنك تخمين كيف يمكن أن نفهم المحاضرة الإسبانية بينما لا توجد معرفة عميقة بالإسبانية كانت الترجمة الفورية هي الحل. وبهذا فانا أؤكد على دور الترجمة في التعليم - تعليم لغات بالأخص.

### \* الانتماء للكشافة

حضرت معسكرين غاباويين مع الكشافية. اختلفت الأنشطة مثل التمثيل والأغاني والألعاب ... نحن نعرف ان التمثيل والألعاب والأغاني قد تلعب دورا مهما في حث التلاميذ وفي خلق جو ايجابي في المجموعة الصفية. استفدت في الغالب لأنني كنت دائماً مع الأطفال.

### \* التطوع في مركز جنوح الاطفال القاصرين المحلي

يتبنى المركز المخالفين من ثمانية عشرة سنة أو أقل. يتم فصل معظمهم من المدرسة غالبا لأنهم لا يشعرون بالراحة في المدرسة. على أي حال، إذا تمكنت من جذب انتباه هؤلاء الأطفال، فستكون رائعاً في جذب انتباه الطلاب "البطيئين" والمشاكسين" بشكل أساسي من خلال الألعاب ولعب الأدوار والحركة وتنويع الأنشطة. كنت ادرس اللغة الانجليزية في المركز. وكانت لهذا المشروع قصة.

حصلنا على الكتب المدرسية من مطبعة جامعة أكسفورد باسم ممثلها في المغرب الذي كان متعاوناً جداً. قام طلاب مدرستي الرسمية بجمع المال وقمنا بشراء دفاتر وأقلام. وبما أني كنت ادرس كذلك بمركز التكنولوجيا،

طلابي أن يعتبروني أختاً لهم وأنه ليست هناك حاجة للتشويش. ربما عرفوا أنني كنت ساذجاً وعدم الخبرة. لقد توقفت عن قصة الأخ كما اقترح أحد زملاء؛ لكن الضجيج لم يتوقف (أو ربما لم أتمكن من إيقافه). ومع ذلك، لم يكن كل شيء بهذا السوء، وكوني إنسانياً جعلني أستغل حب الطلاب واحترامهم حيث تلقيت بعض الهدايا حتى من الطلاب المشاغبيين. ما تجسده الهدايا هو يرمز بشكل رئيسي الى الحب والتقدير.

### \* العضوية في جمعية الإعاقة المحلية

كيف يمكن لعضوية كهذه أن تساعدك في التدريس؟ حضرت تدريباً لمدة ثلاثة أيام باسم الجمعية. كان الحاضرون هناك من ذوي الإعاقة، وبالطبع كان الأشخاص الصم حاضرين أيضاً. كيف يمكنك التواصل مع الصم؟ راقبت وعملت كمدرّب للأطفال الصم عندما شاركوا في بطولة رياضية. خسرت المباريات، لكن يمكنني أن أؤكد أننا فزنا بالصدفة. لقد استمتعت بكوني معهم، وأعتقد وأمل أنهم أيضاً. المغزى هو إذا تعلمت كيفية التواصل مع الصم، فسوف تضطر إلى استخدام لغة الجسد حتى لو لم تكن بطريقة علمية. لغة الجسد ضرورية خاصة للمبتدئين والطلاب الذين لا يتحدثون لغتك.

خلال نفس الفترة ألفت ناشطة إسبانية محاضرة عن التوحد. كان الدرس مبنياً على أساس علمي وتجريبي في الغالب بسبب العمل الجاد للمحاضرة وأيضاً النهج الذي اتبعه. وقالت إن مقارنة TEACCH هي أحدث اتجاه في التعامل مع مرضى التوحد.

فقد تبرع طلابي هناك بالأقلام أيضاً واستخدمت الطباشير المدرسية كما لو كنا في حالة الطوارئ.

ورداً على ذلك، استفاد طلاب مدرستي أيضاً لأنني استخدمت الكتب التي تبرعت بها جامعة أكسفورد كمنشط تكميلي خاصة في القواعد واستخدام الكاسيت، مما أضاف بالفعل التنوع والمتعة والعاطفة.

قمت بمبادرة في المدرسة على ان الطالب الذي يحصل على أفضل علامة يجلب ويوزع الحلوى على زملائه. كانت الأمور ناجحة للغاية. تم استخدام الحلويات المتبقية لتشجيع المشاركة في الفصل ومع طلابي في مركز جنوح الاطفال. في الواقع، كان الطالب الفائز هو الذي طلب مني أخذها إلى هناك. بعد أسبوع أحضرت له بطاقة بريدية من أحد قاطني المركز تشكره وتطلب المزيد من الحلويات... اريد ان الح هنا الى الدور الكبير الذي يمكن لعامل 'الشراكة من أجل التعليم. بما يسمى مساعدة الأطفال للأطفال او التعلم بالقرين' من ان ينجح العملية ككل.

### \* في بيت التكافل

يعني هذا أن تطوعت في المركز المحلي لرعاية كبار السن. في بعض الأحيان يمكن ان تفعل أشياء تعتبر مثيرة للاشمئزاز. لكن التعود عليها ستمكنك من التعامل مع موقف أحد طلابك مثلاً وهو يتقيؤ في الفصل<sup>23</sup>.

ان الهدف من بسط هذه الاحداث هو توضيح الى أي حد يمكن للمسار الخيري والاجتماعي المساعدة والتأثير في جودة العمل الرسمي كمعلم. ان العمل التطوعي مثلاً يعطي صبغة اجتماعية وخيرية وانسانية لأي مهنة-فما بالك بمهنة التعليم. ان هذا هو فعلاً ما أصبو اليه واتمنى ان تنتبه اليه سياسات الحكومات في بلدان ارهقتها اصلاحات اجهزة تعليمها بمبالغ ضخمة دون كبير جدوى.

لقد كتبت عن هذه القصة كما كتبت عن الرؤية التي تمخضت عنها من اجل المشاركة في جائزة الاستاذ الملهم التي نظمتها جمعية المواطنين سنة 2018 بالمغرب. واستطاعت مشاركتي المرور الى الدور الموالي وتم اختياري مع العشرين الاخرين.

والملاحظ ان نفس الرؤية التي اتبعتها شخصياً هي التي تقوم بها منظمة عالمية حيث تخصص جائزة عالمية لأفضل المعلمين في العالم ومن بين معايير اختيارهم:-

- 1- توظيف ممارسات تعليمية فعالة قابلة للتكرار وقابلة للتطوير للتأثير على جودة التعليم على مستوى العالم.
- 2- توظيف الممارسات التعليمية المبتكرة التي تعالج تحديات معينة للمدرسة أو المجتمع أو البلد والتي أظهرت أدلة كافية تشير إلى أنها يمكن أن تكون فعالة في مواجهة مثل هذه التحديات بطريقة جديدة.

يمكن الاطلاع على هذه اللائحة من صفحة الجمعية في فايسبوك هنا <https://www.facebook.com/lescitoyensorg/photos/a.1348856495142220/2892715384089649>

<sup>23</sup> **The Newsletter of the Global Issues Special Interest Group**  
Hicham Filali Zehri. December 2006. **Life training in Morocco**.GISIG Newsletter.Issue 20. [www.iatefl.org/](http://www.iatefl.org/)

٣- التأثير في المجتمع خارج الفصول الدراسية التي تقدم نماذج فريدة ومميزة للتميز لمهنة التدريس وغيرها.

٤- مساعدة الأطفال على أن يصبحوا مواطنين عالميين من خلال تزويدهم بتعليم قائم على القيم يؤهلهم لعالم حيث من المحتمل أن يعيشوا ويعملوا ويختلطوا مع أشخاص من جنسيات وثقافات وديانات مختلفة. ما يمكن ملاحظته بشكل قوي هو اعتماد معايير اجتماعية محظية في عملية الانتقاء وهو ما يؤكد مجددا نظرية البحث في تفوق وجدارة المعلمين الذين يربطون ما هو أكاديمي تربوي بما هو اجتماعي وكوني- وهذا يرجع بالتحديد الى العامل الذاتي المتجسد في الذكاء الاجتماعي للمترشح اصلا.<sup>24</sup>

فاز السيد بيتر تاييشي Peter Tabichi

بجائزة المعلم الاعلمية لسنة 2019. وكان فوزا عن جدارة. وفي نظري فالسيد تاييشي أحد المعلمين الذين ينطبق عليهم ما جاء في هذه المحاضرة كلها واهمها تمكنه من سمات العامل والمقاول الاجتماعي. فهو لا يركز فقط على المقررات المدرسية فقط، ولكن على الحياة التي تنتظر طلابه من الناحية العملية الذي ينحدر اغلبهم من عائلات فقيرة وبمشون الكثير من الاميال للذهاب الى المدرسة.

وبعض النظر عن الشغف والتواضع، لاحظ المراقبون على مستوى العالم صفات أخرى لبيتر مثل نكران الذات حيث يتبرع بنسبة 80٪ من دخله الشهري لمساعدة الفقراء،

ويعيش حياة بسيطة وجماعية بين زملائه المتدربين. كما يعمل على تنفيذ المذكرات الدولية كأهداف التنمية المستدامة الذي يعد كل طفل بتعليم جيد بحلول 2030 تحت شعار 'معاً، نكون أقوى عندما نقف متحدين، وأعلى صوتا عندما نتحدث معاً'<sup>25</sup>

يهمني كذلك إيمانه بالتحديد عن طريق التكنولوجيا وأكثر من هذا كله رؤيته ان علينا ان نعمل كثيرا ونتكلم قليلا لان الفعل أقوى. السيد بيتر شخص ملهم فعلا فقد حول الحياة كلها الى مدرسة وهو بهذا يكرس فعليا مبدأ المعلم القدوة الذي بالتحديد يقرب القول بالعمل او يرفع من درجة العمل على الكلام الفارغ من اي فاعلية.

\* تجارب شخصية-أثناء كوفيد

أثناء فترة كوفيد الاولى أي منذ مارس 2020 اتجه التعليم كسائر بلدان العالم الى التدريس عن بعد. وقد كان نصب اهتمامي دائما لتقليل الضغط والمشاعر السلبية على الطلاب. من جهة اخرى لم يقف دوري كمدرس على التلقين الأكاديمي بل كان هناك تكييف للدروس لتلائم الحالة النفسية للطلاب وما يمكن ويجب فعله في هذه الاثناء. كنت مولعا وواعيا بالطريقة التي يمكن ان يسلكها الأخصائيون الاجتماعيون في التعليم فاتبعتهما. ومن جهة اخرى كذلك كنت مستعدا جدا للتطوع خارج المنزل من اجل مساعدة الاخرين لان الخروج كان محظورا بشدة، فاقترحت على

<sup>25</sup> Talking Education. Global Teacher Prize 2019 winner Peter Tabichi  
<https://www.youtube.com/watch?v=i41XlSaDc-w>

<sup>24</sup> متاح على

<https://www.globalteacherprize.org/about-the-global-teacher-prize/eligibility-criteria/>

رئيس الجمعية التي انتمى اليها وهي جمعية حقوقية مبادرة تلبية طلبات من لا يستطيع او لا يريد الخروج لاقتناء اغراضه.<sup>26</sup> لم يقف الامر عند هذا او عند المساهمة الطوعية في الصندوق الوطني لتدبير الجائحة وغيره ولكن كنت أفكر كثيرا بطريقة كونية في كيفية خدمة الانسانية جمعا في هذا الظرف العصيب. لذلك نشطت عبر الانترنت في اقتراح افكار عبر المشاركة في طلبات حلول. كان اهم هذه الحلول هو فكرة تطبيق شاركت بها مع منظمة البنك الاسلامي للتنمية وحكومة كندا. وهكذا يبقى هم المعلم ذو الرسالة مشحوزا كلما واينما طرأ أي طارئ لكي يرى كيف يمكنه ان يكون فاعلا وذو دور في إيجاد الحل.

حاليا انا مازلت ف افكار مشاريع- في الحقيقة اعتبر نفسي فاشلا في تطبيقها؛ وهي اولا فكرة مشروع بيئي مكتبة او متحف قروي في منطقة طبيعية. وهذا مشروع بدأت التفكير فيه منذ 2018 او قبل. امتلكت منزل المشروع لكن لم أستطع بعد المرور الى الماحل المالية بسبب التمويل وفشل محاولات الشراكات.

فكرة المشروع الثاني هي فكرة خدمة التنقل الترفيهي لكبار السن او غير القادرين على الحركة. هذه فكرة مقبسة من مشروع دولي يدعى **cycling Without Age**. يروم المشروع توفير خدمات لنقل هذه الفئة بالمجان في نواحي المدينة بواسطة دراجات هوائية معدلة بثلاث

عجلات - يكون الراكب فيها هو الذي في المقدمة من أجل خلق تجربة تجوال ممتعة أكثر. يهدف هذا النوع من المبادرات الى كسر روتين المعنيين بالأمر اليومي وترسيخ مبدأ تلاقح الاجيال بين الشباب وكبار السن. كنت سابقا عرضت الفكرة على أكثر من جهة، من بينهم وزارة التضامن في المغرب وجائزة الفوزان للمساجد-فئة مرفقات المساجد. والفكرة هي مقترح اسلامي لتوفير اسطول من الدراجات الهوائية الثلاثية العجلات تكون في مسؤولية المسجد يستعملها متطوعون من اجل احضار وإعادة المصلين ممن قد تكون صحته خذلت. لم ترق الفكرة الى الممول منها للأسف.

وبصفة عامة لن تقف افكار المشاريع في هذا الحد؛ وإذا فشل مشروع، فسأفكر في طريقة أخرى لإنجازه مهما اقتضى الامر من وقت.

#### \* خاتمة

ليس هناك شك في أهمية التعليم لتنمية البلد والمجتمع. كما أن حاجة المعلمين إلى تحقيق ذلك أمر حاسم أيضاً، لكن المشكلة التي أريد معالجتها هي أي نوع من المعلمين هو الأفضل للمشاركة في هذه العملية. إن حالة التعليم في المغرب هي دائما قيد الاصلاح باعتبارها أحد الأنظمة التي تعاني في العالم فهي لا تستفيد بشكل كبير من التكنولوجيا، ولا من مناهج التنمية البشرية أو الدراسات المعرفية النفسية. لا يزال النظام قائماً على التعلم الكمي بدلاً

<https://m.facebook.com/254815428604469/photos/a.392768648142479/667111670708174/?type=3&source=54>

<sup>26</sup> يمكن مشاهدة الصورة في موقع الهيئة في صفحتها على فايسبوك هنا

من الجودة والكفاءة. حتى تجنيد المعلمين لا يقوم إلا على النماذج المادية لاستحقاقات التعليم. الاعتقاد بأن أولئك الذين يحصلون على أفضل العلامات في امتحانات الانتقاء هم فقط الأفضل \_ فكرة مخيبة للآمال بالنسبة لي على الأقل.

إن فكرة التعليم الفعال بالنسبة لي هي فكرة المعلمين الذين يتم اختيارهم ليس فقط بناءً على السجلات التعليمية الأكاديمية ولكن أيضاً على المهارات التي يمتلكونها وعملية الأنشطة والاهتمامات التي لديهم.

إن أهمية البحث تحد بالخصوص في الفكرة منه وهو محاولة إنتاج توجه جديد في التعامل مع التوظيف على وجه العموم وتوظيف المعلمين على وجه التحديد. إن إضفاء الصبغة الإنسانية على الانتقاء وعلى التكوين بما في ذلك تشجيع المسؤولين على القطاع من شأنه ليس فقط أن يساير الجهود العالمية في التنمية البشرية ولكن أن يضع الدول العربية في مصاف الدول التي تنتج مفاهيم يمكن تطبيقها على أعلى مستوى عالمياً.

أني دائماً ما أفكر عن سبب محدودية تأثير الدعاة في بلداننا الإسلامية. وقد لاحظت أن بعضهم تنقصهم خصائص كفايات التواصل وخاصة منها دقة الانصات للغير. وثاني أخطر الأشياء هي كثرة التنظير وقلة التطبيق. وجاء في مضامين هذا البحث كيف يؤمن السيد تايبيشي في إقران الكلام مع العمل وهو ما أكد عليه أنا شخصياً كذلك من أجل فاعلية وتأثير أكثر في الحياة.

لا اظن ان احدا يغفل أن رسولنا الكريم كان يقرن القول بالفعل حتى وإن استدعى هذا القيام به في خطبة الجمعة.

فلم لا يكون لنا دعاة عاملين في العمل الاجتماعي والإنساني حتى يراهم الناس ويتعلموا منهم داخل المسجد وخارجه؟ وما يقال على الدعاة يقال على المعلمين. واطن جازماً أن معايير انتقاء المدرسين في المستقبل يجب أن تركز أكثر على الرصيد الإنساني للمترشح بدل الرصيد المعرفي. لأن الأول يعكس استعداداته للمثابرة أكثر من أجل تحمل مسؤولية الإصلاح وإبراز ماهية التعليم الأولى المتجلية في التربية. أما مشكلة قدوة.

فكرة التي أريد التنظير لها ونشرها هي أن أي تعليم لا يراعي تطبيق مبادئه فهو يبقى تعليماً قاصراً ولن يخدم المجتمعات في الأمد البعيد. ليس التعليم مجرد حيازة عمل قار بل التعليم هو هناك لإعداد الفرد للعيش في الحياة ومعرفة كيفية التصدي لمشاكلها إن طرأت والابداع فيها. وأي تعليم لا يراعي هذا الجانب الثاني أو ينظر له دون تحقيقه فهو ضرب من العبث أو الكسل أو النفاق.

إن أول خطوة للمرور إلى هذا الاقتناع هو أن نحس به ونعيه. وإذا ما تم هذا فقد نصل التي تغيير كلمة "تعليم" بمفردات أخرى أقوى ككلمتا مهارة أو كفاءة.

#### \* المراجع

#### أولاً- المراجع العربية

الخيارى عبد الله. يناير 2013. مهام المدرس وكفائاته.

دفاتر التربية والتكوين عدد مزدوج 8 و 9.

المجلس الاعلى للتربية والتكوين والبحث العلمي. ملخص

الرؤية الاستراتيجية للإصلاح 2015-

2030. الرافعة الرابعة عشرة من الرؤية

<https://www.globalteacherprize.org/about-the-global-teacher-prize/eligibility-criteria/>  
[https://link.springer.com/chapter/10.1007/978-3-030-13456-3\\_6](https://link.springer.com/chapter/10.1007/978-3-030-13456-3_6)  
<https://m.facebook.com/254815428604469/photos/a.392768648142479/667111670708174/?type=3&source=54>  
<https://mswcareers.com/characteristics-effective-social-workers/>  
<https://www.portmanrecruitment.com/10-characteristics-you-need-to-have-as-a-social-worker/>  
<http://sens-public.org/article667.html>  
<https://www.socialworkdegreeguide.com/lists/5-important-characteristics-of-a-social-worker/> 2019  
<https://www.socialworker.com/extras/social-work-month-2015/7-characteristics-every-social-worker-needs/>  
<https://tweakyourbiz.com/business/entrepreneurship/characteristics-social-entrepreneur>  
<https://www.verywellmind.com/gardners-theory-of-multiple-intelligences-2795161>  
<https://www.verywellmind.com/howard-gardner-biography-2795511>  
<https://www.youtube.com/watch?v=DhY3vs1a3o&t=927s>

الاستراتيجية على النهوض بالبحث العلمي والتقني والابتكار .

سنهجي عبد العزيز. 2013. منظومة الاعلام والمساعدة على التوجيه المزرع والادوار. البنيات والاليات. الافاق والتحديات. الرباط. مطبعة طوب بريس ط الاولى.  
وساط امبارك وايت يوسف محمد والشركي محمد 2009.  
انسان العصر الحديث وفكره. منشورات عكاظ.  
مجلد 7

ثانياً- المراجع الأجنبية

Filali Zehri Hicham. December 2006. Life training in Morocco. GISIG Newsletter. Issue 20. The Newsletter of the Global Issues Special Interest Group. www.iatefl.org/  
William J. Rothwel. 2005. Beyond training and development : the groundbreaking classic on human performance enhancement. NEW YORK. AMACOM. 2nd ed  
<https://www.creatorsforgood.com/2015/02/26/6-personality-characteristics-of-a-good-social-entrepreneur>  
<https://www.facebook.com/lescitoyensorg/photos/a.1348856495142220/2892715384089649/?type=3&theater>

<https://www.youtube.com/watch?v=i41XlsaDc-w>