



Iraq Office
مكتب العراق

United Nations
Educational, Scientific and
Cultural Organization
منظمة الأمم المتحدة
للتربية والعلم والثقافة



استراتيجية إعداد المعلم وتطويره المهني

2013

فهرس المحتويات

الصفحة	الموضوع
3	1. المقدمة
5	2. مهنة التعليم
13	3. إعداد المعلم قبل الخدمة
	1.3 معاهد إعداد المعلمين والمعلمات
	2.3 كليات التربية الأساسية
	3.3 كليات التربية
20	4. التدريب في أثناء الخدمة
	1.4 تحليل واقع تدريب المعلمين في أثناء الخدمة
28	5. البنى التنظيمية والإدارية (إدارة نظم الإعداد والتدريب
29	6. الاستراتيجية المقترحة
	1.6 رؤية الاستراتيجية
	2.6 أهداف الاستراتيجية
	3.6 استراتيجية إعداد المعلمين وتطويرهم المهني:
	• أولاً: مهنة التعليم
	• ثانياً: برامج الإعداد الأكاديمي والتربوي والعملي
	• ثالثاً: برامج التطوير المهني في أثناء الخدمة
	• رابعاً: البنى التنظيمية والإدارية
43	7. الخطة التنفيذية للاستراتيجية
50	8. الملاحق

1. المقدمة

تتطلب استراتيجية إعداد المعلمين وتدريبهم في العراق من الاستراتيجية الوطنية للتربية والتعليم للسنوات (2011 – 2020)، التي أكدت أن الحكومات المتعاقبة في العراق منذ عام 2003 قد سعت إلى النهوض بواقع قطاع التربية؛ نظراً إلى تأثيره الكبير بمجمل الظروف السياسية والاقتصادية والاجتماعية، وللجوة الواسعة التي حصلت بينه وبين القطاعات المماثلة في بلدان الجوار وعلى المستوى العالمي.

يشكل الدستور العراقي القاعدة الأساس في تطوير الاستراتيجية الوطنية للتربية والتعليم

في العراق، وأخذت بالحسبان العوامل السياسية والسكانية والاقتصادية والتقنية كمرتكزات أساسية لبناء الاستراتيجية التي يفترض أنها ستحدد معالم الاستراتيجية وإجراءاتها؛ حيث تم تحليل واقع التربية والتعليم العالي في محاور سبعة، هي:

1. المنظومة التشريعية للتربية والتعليم العالي.
2. المنظومة الإدارية للتربية والتعليم العالي.
3. الوضع الحالي للتربية والتعليم (البنية التحتية أو نظم المعلومات، والتدريب والتطوير).
4. الفرص المتاحة (الالتحاق، والمساواة، والكفاءة الداخلية والخارجية).
5. إدارة الجودة في التربية والتعليم العالي.
6. تمويل التربية والتعليم العالي والاتفاق عليهما.
7. البحث العلمي في التربية والتعليم العالي.
8. يفترض أن تشكل الاستراتيجية الوطنية للتربية والتعليم نقطة البداية والانطلاق لبناء استراتيجية تطوير إعداد المعلم العراقي وتدريبه.

تأتي أهمية استراتيجية إعداد المعلمين وتطويرهم المهني قبل الخدمة وفي أثنائها من كونهم الحجر الأساس في مجمل العملية التربوية والتعليمية. وإذا كان التعليم يمثل الحلقة الرئيسية في عملية النهوض الاجتماعي والثقافي والاقتصادي والسياسي، فإن للمعلم موقع القيادة والريادة في هذه العملية.

على هذا الأساس، هناك إجماع في مختلف المؤسسات التربوية، خاصة في البلدان المتقدمة، على أنّ المعلم ينبغي أن يأخذ أولوية الاهتمام والعناية، اختياراً وإعداداً وتدريباً. ومن هنا جاءت الكثير من التشريعات والاستراتيجيات والخطط والبرامج بهدف توفير أفضل الظروف والمناخات التي تضمن أفضل أداءً من المعلم بما ينعكس على الطبيعة والمجتمع. ومن منطلق أنّ التعليم مهنة حياة فلا بدّ أن تأخذ عظيم الاهتمام من القيادات السياسيّة والاجتماعيّة والاقتصاديّة والتربويّة لتوفير بنىات التعلّم والتعليم الحافزة لأداء متميّز يتّسم بالإيجابية والديناميكيّة، ويتمثّل في ممارسات مهنيّة ونشاطات ومشاركات متعدّدة داخل المدرسة وخارجها، موجّهة بالضرورة لبناء مواطنين ذوي شخصيّات متوازنة ومتكاملة، ومؤهّلين ليكونوا عناصر إنماء وتنمية على الصّعد الوطنيّة والقوميّة والعالميّة.

إنّ المجتمع البشريّ الحديث لم يعد بحاجة إلى الدليل والبرهان لإثبات العلاقة الفعلية بين أداء المعلم والإنتاجيّة الشاملة في المجتمع، وتكفي الإشارة هنا إلى دراسة أُجريت في النمسا، أظهرت أنّ المعلم المُدرّب يعكس في الناتج القوميّ سنويّاً ما نسبته 6.7% من إجمالي راتبه.

2. مهنة التعليم

يتكوّن نظام التعليم في المركز من مراحل ما قبل المدرسة والتعليم الأساسي والمرحلة المتوسطة والمرحلة الإعدادية، والجدول الآتي يوضّح ذلك، مع تحديد الفئات العمرية لطلبة كلّ مرحلة:

الجدول (1): نظام التعليم في المركز

العمر	المرحلة
5 - 4 (غير إلزامي)	مرحلة ما قبل المدرسة (رياض الأطفال)
11 - 6 (إلزامي ومجاني)	التعليم الأساسي
14 - 12	المرحلة المتوسطة الصفوف (7 - 9)
17 - 15	المرحلة الإعدادية الصفوف (10 - 12)

الجدول (2): نظام التعليم في إقليم كردستان

العمر	المرحلة
5 - 4 (غير إلزامي)	التعليم قبل الأساسي (رياض الأطفال)
14 - 6 (إلزامي ومجاني)	التعليم الأساسي الصفوف (1 - 9)
17 - 15	المرحلة الثانوية العليا الصفوف (10 - 12)

يُبين الجدول أنّ النظامين يختلفان في عدد سنوات التعليم الأساسي المجاني؛ ففي المركز مدته ست سنوات، بينما في إقليم كردستان مدته تسع سنوات، وبذلك تتوفر فرص تعليمية أكثر للأطفال في الإقليم، أمّا بالنسبة إلى أعداد الطلبة المسجلين في المدارس العراقية فكان 7,485,797 في المركز و1,649,165 في الإقليم، والجدول (3) يبيّن الأعداد موزعة حسب المرحلة الدراسية في المركز:

الجدول (3): أعداد الطلبة المسجلين في المدارس حسب المراحل الدراسية في العراق للعام 2011 / 2012

المرحلة	العدد
رياض الأطفال	15,252
المرحلة الابتدائية	5,077,944
المرحلة الثانوية	2,174,477
التعليم المهني	56,301
معاهد إعداد المعلمين والفنون الجميلة	22,823
المجموع	7,485,797

وينتظم هؤلاء الطلبة في 20,779 مدرسة (الدوام المدرسي الواحد في البناء المدرسي)، ويتم إشغال المدارس مرة إلى ثلاث مرات في اليوم، والجدول الآتي يوضح ذلك:

الجدول (4): توزيع المدارس حسب المراحل الدراسية وعدد مرات الإشغال المدرسي

المرحلة الدراسية	عدد مرات الإشغال المدرسي
مدارس ابتدائية بدوام أحادي	$5858 = 1 \times 5,858$
مدارس ابتدائية ثنائية الدوام	$8436 = 2 \times 4,218$
مدارس ابتدائية ثلاثية الدوام (المرحلة الابتدائية)	$1764 = 3 \times 588$
مدارس ثانوية بدوام أحادي	$1434 = 1 \times 1,454$
مدارس ثانوية بدوام ثنائي	$2894 = 2 \times 1,447$
مدارس ثانوية بدوام ثلاثي	$399 = 3 \times 133$
المجموع	20,779

وتوزع طلبة الإقليم، الذين عددهم 1,649,156 في المراحل الدراسية كما يأتي:

الجدول (5): أعداد الطلبة المسجلين بالمدارس في إقليم كردستان 2011/2012

المرحلة	العدد
مرحلة رياض الأطفال	62,845
مرحلة التعليم الأساسي	1,284,550
مرحلة التعليم الإعدادي	273,998
مرحلة التعليم المهني	9,840
الفنون والرياضة والحاسوب	6,586
التعليم المسرع	11,337
المجموع	1,649,156

وينتظم هؤلاء في 6,738 مدرسة (500) بدوام جزئي، و (150) بدوام ثلاثي.

يُدْرَس في مدارس المركز 428,050 معلمًا ومدرّسًا موزعين حَسَبَ مؤهلاتهم، كما يوضّح الجدول الآتي:

الجدول (6): أعداد المعلمين والمدرّسين ونسبهم حَسَبَ التحصيل الدراسي للعام 2012 /2011

النسبة %			العدد			التحصيل الدراسي
مجموع	إناث	ذكور	مجموع	إناث	ذكور	
7.75	8.61	6.28	33166	23255	9911	دور معلمين
5.80	7.48	2.91	24810	20217	4593	إعدادية
0.33	0.38	0.25	1425	1031	394	مهنية
3.74	3.84	3.57	16025	10386	5639	إعدادية مع دورات تربوية
33.24	34.96	30.29	142280	94444	47836	معاهد إعداد المعلمين
1.21	1.14	1.34	5195	3078	2117	معاهد الفنون الجميلة
33.50	29.84	39.76	143396	80601	62795	بكالوريوس تربوي
13.58	13.12	14.36	58131	35450	22681	بكالوريوس غير تربوي
0.18	0.17	0.18	757	466	291	دبلوم عالٍ
0.56	0.38	0.86	2390	1025	1365	ماجستير
0.11	0.06	0.19	475	171	304	دكتوراه
100.00	100.00	100.00	428050	270124	157926	المجموع

وفي ما يأتي توضيحٌ للمؤهلات العلميّة المذكورة في الجدول:

دور المعلمين المعلمون الذين دخلوا دور المعلمين بعد انتهائهم من المرحلة الابتدائية.

الإعداديّة المعلمون الذين أنهوا المرحلة الإعداديّة (العلمي والأدبي).

مهنيّة المعلمون الذين يحملون شهادة إعداديّة.

فرع صناعي، دورات تربويّة المعلمون الذين أنهوا المرحلة الإعداديّة وأكملوا دورات تربويّة.

معاهد المعلمين المعلمون الذين أنهوا المرحلة المتوسطة ودخلوا دور المعلمين لمدة خمس سنوات، إضافة إلى الذين أنهوا المرحلة الإعداديّة ودخلوا معاهد المعلمين المركزيّة المُلغاة التي مدّتها سنتان. معاهد الفنون: المعلمون الذين أنهوا المرحلة المتوسطة ودخلوا معاهد الفنون لمدة خمس سنوات. بكالوريوس (تربوي): المدرسون الذين تخرّجوا في كليات التربيّة.

بكالوريوس (غير التربوي) والزراعة. المدرسون الذين تخرّجوا في الكليات الأخرى، مثل الإدارة والاقتصاد

يتّضح من الجدول السابق أنّ نسب المعلمين الذين يحملون مؤهّل الإعداديّة وأقلّ هم 17.6% من مجموع المعلمين والمدرّسين، كما أنّ نسب المعلمين الذين يحملون مؤهّل إعداد معلمين وفنون 34.45%، ومن يحملون مؤهّل بكالوريوس تربوي 33.5%، ومن يحملون بكالوريوس غير تربوي 13.85%، أمّا الذين يحملون مؤهلاً أكثر من البكالوريوس فأقلّ من 1%، وإذا ما عدّ البكالوريوس كحدّ أدنى مقبول لمن يمتحن مهنة التعليم فهذا يعني أنّ هناك 52.2% من المعلمين بحاجة ماسّة إلى إعادة تأهيلهم كي يرتقوا إلى الحدّ الأدنى المطلوب، وإذا ما عدّ البكالوريوس التربوي هو الحدّ الأدنى المقبول لامتحان مهنة التعليم فهذا يعني أنّ هذه النسبة سترتفع لتصبح 65.9%؛ أي أنّ من يحتاجون إلى تأهيل أكاديمي وتربوي هم نحو ثلثي المعلمين والمدرّسين المُنخرطين في الخدمة.

أما في الإقليم فيتوزع المعلمون الذين عددهم 101,475 وفق المؤهل العلمي، كما هو موضح في الجدول الآتي:

الجدول (7): أعداد المعلمين والمدرّسين ونسبهم حسب التحصيل الدراسي للعام 2012 /2011 لإقليم كردستان

النسبة %			العدد			التحصيل الدراسي
مجموع	إناث	ذكور	مجموع	إناث	ذكور	
6.50	6.97	5.90	6597	3979	2618	دور معلمين
5.82	5.35	6.41	5903	3055	2848	دورات تربوية
5.03	5.48	4.46	5108	3128	1980	معاهد إعداد المعلمين
3.09	3.10	3.09	3140	1769	1371	معاهد الفنون الجميلة
41.45	42.50	40.10	42057	24255	17802	دبلوم
14.70	13.85	15.80	14920	7905	7015	بكالوريوس تربوي
23.00	22.56	23.56	23335	12874	10461	بكالوريوس غير تربوي
0.09	0.02	0.19	95	12	83	دبلوم عالٍ
0.29	0.14	0.47	292	82	210	ماجستير
0.03	0.03	0.02	28	18	10	دكتوراه
100.00	100.00	100.00	101475	57077	44398	المجموع

يُتضح من الجدول السابق أنّ نسبة المعلمين الذين مؤهلاتهم العلمية إعدادية وأقلّ 20,44%، ودبلوم 41,45%، وبكالوريوس 37,7%، أما الذين يحملون أكثر من مؤهل بكالوريوس فأقلّ من 1%، وإذا ما عدّ البكالوريوس كحدّ أدنى لامتحان مهنة التعليم فتكون نسبة المعلمين المؤهلين 61,89%، وإذا ما عدّ البكالوريوس التربوي هو الحدّ الأدنى فترتفع هذه النسبة لتصل إلى 84,89%.

يعاني الواقع التربوي في العراق من مشكلات ومعوقات كثيرة أثّرت سلباً في إعداد المعلم وتدريبهم في ظلّ عدم توافر بيانات كمية ونوعية عن أوضاع المعلمين في العراق؛ لذا فإننا سوف نكتفي هنا بتوصيف كيفي للوضع الراهن لمهنة التعليم، ولعلّ من أهمّ هذه الصفات:

1. غياب معايير الدخول لمهنة التعليم والترخيص بمزاومتها؛ حيث أصبحت مهنة بلا أسوار، أدت إلى تدني قيمة المعلم الاجتماعية، ممّا أدّى إلى انخفاض دافعية المعلمين للعمل. علماً بأنّ تعيين المعلمين يتمّ في ضوء حاجات المدارس لهم ووفقاً لمؤهلاتهم العلمية، ويكون المعلم تحت التجربة مدّة سنة لملاحظة أدائه، ثمّ يُثبت بعد انتهاء المدّة المذكورة، أمّا ترقية المعلم فتتمّ على أساس سنوات الخدمة فقط، كما يوجد معلمون انتظموا في تسعينيات القرن الماضي في دورات لا تتجاوز الشهر تتمحور حول اختصاصات غير مؤهلة لمهنة التعليم الابتدائي (كالصناعة والزراعة)، وقد عُيّن الكثير منهم، علماً بأنّ بعضهم لم يلتحق في تلك الدورات التدريبية.
2. تدني الأوضاع الاقتصادية والاجتماعية للمعلم العراقي بسبب انخفاض المدخول المالي، وقد أدّى ذلك إلى الفشل في اجتذاب العناصر ذات الكفاءة والدافعية العالية للعمل بمهنة التعليم، خاصّة الذكور، كما أدّى فضلاً عن عسكرة التعليم إلى ضعف جودة الأداء التدريسي والتربوي، خصوصاً في ظلّ ظروف العمل الصعبة وغير المواتية.

3. غياب آليات واضحة ومحددة لتحفيز المعلمين وضمان نموهم المهني،
مثل:
 - ⊗ عدم وجود نظام للترقية الوظيفية يقوم على الإنتاجية والجدارة والخبرة.
 - ⊗ محدودية نظم وبرامج التدريب والنمو المهني المستمر للمعلمين.
 - ⊗ غياب نظام رواتب يتماشى مع مؤهلات المعلمين وإنتاجيتهم وإقدمياتهم.
 - ⊗ غياب نظام تقويم لأداء المعلمين والمدرسين يرتبط بنظام المكافآت.
 - ⊗ غياب نظام حوافز واضح ومعلن للجميع.
4. اقتصار دور نقابات المعلمين على النشاطات الاجتماعية والاقتصادية المحدودة للمنتسبين إليها، وعدم امتداد دورها إلى مساعدة المؤسسات التربوية، من مدارس ومؤسسات إعداد المعلم، على التطوير المهني للمعلم والدفاع عن حقوقه الاقتصادية والاجتماعية، فضلاً عن دورها في الارتقاء بمهنة التعليم ووضع معايير الالتحاق بها وممارستها.
5. غياب التنسيق بين وزارتي التربية والتعليم العالي في ما يتعلق بإعداد المعلم، وضمن مؤسسات وزارة التعليم العالي نفسها، ويتبدى ذلك في عدم التوازن بين العرض والطلب في إعداد المعلمين؛ حيث توجد أعداد كبيرة من خريجي كليات التربية يقدر عددهم بـ (260,000) مؤهل لم تسنح لهم فرصة للتعيين، وهم في تزايد مضطرد، بينما حجم الطلب للتعيين في سنة 2012 لا يتجاوز (20,000) معلم كحاجة لسد الشواغر في مدارس المركز.
6. التخطيط لتطوير مهنة التعليم والارتقاء بها؛ وذلك بسبب غياب قاعدة بيانات ومعلومات تتسم بالدقة والتحديث المستمر عن التعليم بصفة عامة، والمعلمين بصفة خاصة، فضلاً عن ضعف نظام الإدارة التعليمية والتشريعات المنظمة لمهنة التعليم.

3. إعداد المعلم قبل الخدمة

تعددت قنوات إعداد المعلمين والمدرّسين قبل الخدمة في العراق وفقاً للمرحلة الدراسية التي يُعدّ المعلمون للتدريس فيها، وذلك على النحو الآتي:

أولاً
معاهد إعداد المعلمين والمعلمات: مدّة الدراسة فيها خمس سنوات بعد المرحلة المتوسطة، وتمنح شهادة دبلوم المعلمين (دون الجامعي) تؤهّل الحاصل عليها للتدريس في المرحلة الابتدائية (الصفوف الأولى - 6)، وقد بلغ عدد هذه المعاهد 172 معهداً، في العام الدراسي -2011 2012؛ تديرها المديرّيات العامّة للتربية في المحافظات، أما في إقليم كردستان فقد أُلغيت هذه المعاهد في العام الماضي، كما علّق القبول فيها في باقي أنحاء العراق تمهيداً لإلغائها.

ثانياً
كليات التربية الأساسية (كليات المعلمين سابقاً) مدّة الدراسة فيها أربع سنوات بعد الإعدادية (الثانوية)، يدرّس فيها الطلبة الموادّ التربويّة والنفسيّة (35-40%) والموادّ التخصصيّة (45-50%) والثقافيّة (20-30%)؛ حيث تمنح هذه الكليات شهادة البكالوريوس في التربية للتدريس في المرحلة الأساسية (الابتدائية). ويتضمّن برنامج إعداد المعلم مكوّن التربية العمليّة، الذي يتضمّن المشاهدة العمليّة بواقع 4 ساعات أسبوعياً ابتداءً من السنة الثالثة، وممارسة التطبيق في الفصل الثاني من السنة الرابعة لمدّة فصل دراسي كامل (3 أشهر)؛ حيث بلغ عدد كليات التربية الأساسيّة في مختلف محافظات العراق 25 كليّة (ضمنها 11 في إقليم كردستان) في عام -2011 2012 وتُدير هذه الكليات - كغيرها من كليات التربية - عمادات الكليات التابعة للجامعات.

ثالثاً

كليات التربية، ومدّة الدراسة فيها أربع سنوات بعد الإعداديّة (الثانويّة)، يدرّس الطلبة فيها المقرّرات الإنسانيّة أو العلميّة إلى جانب المقرّرات التربويّة والنفسية (20%)، وتمنح هذه الكليات درجة البكالوريوس في التربية للتدريس في المرحلتين المتوسّطة (الصفوف الثلاثة -7 9) والإعداديّة (الصفوف -10 12)، وقد بلغ عدد هذه الكليات في العام الجامعي (-2009 2010) 32 كليّة؛ منها أربع كليات للبنات، وتتبع هذه الكليات 21 جامعة موزّعة في جميع محافظات العراق؛ حيث تحظى كلّ محافظة بكليّة واحدة على الأقل، وتركّز بعض هذه الكليات على التخصصات الإنسانيّة، وبعضها يركّز على التخصصات العلميّة، بينما يجمع بعضها الآخر بين كلا التخصصين.

رابعاً

كليات التربية الرياضيّة: مدّة الدراسة فيها أربع سنوات بعد الإعداديّة (الثانويّة)، وتمنح درجة البكالوريوس للتدريس في المراحل الدراسيّة جميعها، وقد بلغ عدد هذه الكليات 18 كليّة، منها واحدة فقط للبنات.

خامساً

كليات التربية الفنيّة وأكاديميّة الفنون الجميلة وعددها (2)، ومدّة الدراسة فيها أربع سنوات بعد الإعداديّة، وتمنح درجة البكالوريوس للتدريس في المراحل الدراسيّة جميعها. ويتمّ القبول في كليات التربية والتربية الأساسيّة مركزياً وبناءً على معدل درجات المُتقدّم، باستثناء كليات التربية الرياضيّة وكليات التربية الفنيّة ومعاهد الفنون الجميلة، التي يتمّ التقدّم إليها مباشرة، ويُشترط للقبول فيها اجتياز بعض الاختبارات.

وفي ما يأتي تفصيل لمؤسسات إعداد المعلم والمدرّس:

1.3 معاهد إعداد المعلمين أو المعلمّات

بلغ عدد معاهد المعلمين والمعلمّات في العام الدراسي 2009 /2008 (171) معهداً، في الوقت الذي كان عددها في العام الدراسي 2004 /2005 (213) معهداً، وكان العدد الإجمالي للطلبة في هذه المعاهد في العام الدراسي 2009 /2008 (71,372)، بينما كان في العام الدراسي 2005 /2004 (99,648)، وعلى الرّغم من الانخفاض في عدد الطلبة المقبولين أو المُنخرطين في هذه المعاهد في العام 2008 /2009 عنه في العام 2004 /2005، فإنّ أعداد أعضاء الهيئة قد ازداد؛ حيث أصبح 4,174، بينما كان 3,041 في العام الدراسي 2004 /2005، والجدول الآتي يوضّح ذلك:

الجدول (8): أعداد المعلمين، والطلبة المقبولين، وأعضاء الهيئة التدريسيّة

عدد أعضاء الهيئة التدريسيّة	عدد الطلبة التاركين	عدد الطلبة الموجودين	عدد الطلبة المقبولين	عدد شعب الصفوف	عدد المعاهد	السنة الدراسيّة
3041	1918	99648	34646	2764	213	2005/2004
4525	1455	116178	40346	3306	245	2006/2005
4161	2751	92277	6055	2659	263	2007/2006
4174	2063	71372	4387	2253	171	2009/2008
2.9	-61.2	-20.7	-19.9	-14.5	-1.8	نسبة التغيّر خلال الفترة -2008/2007) %(2009/2008
41.2	-58.3	-43.2	-89.8	-30.3	-21.2	نسبة التغيّر خلال الفترة -2005/2004) %(2009/2008

2.3 كليات التربية الأساسية

عدد كليات التربية الأساسية في المركز (14)، وفي الإقليم (11)، في ما يأتي عرض لأنظمة القبول والمناهج والنظام الدراسي فيها:

④ **نظام القبول:** يتم القبول في كليات التربية الأساسية في معدل لا يقل عن 60% في الدراسة الصباحية، وأقل من ذلك المعدل بخمس درجات في الدراسة المسائية، ويُقبل أيضًا خريجو معاهد المعلمين ومعاهد الفنون التطبيقية بنسب تتراوح بين 5% - 10% من الطاقة الاستيعابية، أما في إقليم كردستان فقد فتحت كليات مسائية متخصصة يُقبل فيها خريجو معاهد المعلمين والفنون ممن يحملون درجة البكالوريوس.

④ **خطة القبول:** توضع خطط سنوية بأعداد المقبولين وفق الخطط الاستيعابية للكليات، لكن القبول الفعلي يفوق خطط القبول بمعدل الضعف أو أكثر، وبما يتجاوز تلك الخطط بما يعكس سلبًا على البرامج التعليمية والخدمات المقدمة جميعها.

المناهج: توزع المناهج على ثلاث محاور رئيسة، هي: الإعداد التخصصي ونسبته أكثر من 50%، والإعداد المهني والتربوي ونسبته 34%، والإعداد الثقافي ونسبته 16%.

④ **النظام الدراسي:** تعتمد هذه الكليات النظام الفصلي، ومدة الدراسة فيه ثماني فصول، وبمعدل فصلين دراسيين لكل سنة، أما في الإقليم فتعتمد هذه الكليات النظام الدراسي السنوي، وهناك انحياز للتخصص الدقيق في الدراسة، وهذا يتنافى مع مناهج وزارة التربية التي تتبع المنهج التكاملي في بعض التخصصات كالعلوم والاجتماعيات.

② **التربية العملية:** تبدأ التربية العملية منذ الفصل الدراسي السادس بواقع أربع ساعات أسبوعياً ضمن مادة المشاهدة؛ حيث يكون كامل الفصل الدراسي الثامن تطبيقاً عملياً في المدارس الابتدائية. وعلى نحو عام، يُقبل الطلبة الذين لا يقلّ معدّلهم عن 60% في الدراسة الصباحية، والذين لا يقلّ معدّلهم عن 55% في الدراسة المسائية، ويقبل أيضاً خريجو معاهد المعلمين ومعاهد الفنون التطبيقية بنسب تتراوح بين 5-10% من طاقتها الاستيعابية، أما في إقليم كردستان فقد فتحت كليات مسائية متخصصة يُقبل فيها خريجو معاهد المعلمين والفنون ممّن يحملون درجة الدبلوم، وأما في ما يتعلّق بأعداد المقبولين، فتوجد خطة سنوية في العادة، لكنّ عدد المقبولين يتجاوز المقرّر إلى الضعفين أو أكثر؛ ممّا يؤثّر سلبيّاً في الأداء، وأما المناهج فتتوزّع على ثلاثة محاور، هي: الإعداد التخصصي (50%)، والإعداد المهني (34%)، والإعداد الثقافي (16%). تعتمد الكليات النظام الفصلي ومدة الدراسة ثمانية فصول، وفي إقليم كردستان تعتمد الكليات النظام السنوي، أما بالنسبة إلى التربية العملية فتبدأ من الفصل الدراسي السادس بواقع أربع ساعات أسبوعياً ضمن مادة المشاهدة، بينما يكون الفصل الدراسي الثامن تطبيقاً عملياً في المدارس الابتدائية.

3.3 كليات التربية

يوجد 28 كلية تربية في المركز و12 كلية في الإقليم.¹ وفي ما يأتي عرض لأنظمة القبول وخططها والتربية العلمية والنظام الدراسي:

- ④ **نظام القبول:** يعتمد نظام القبول في الدراسات الصباحية على القبول المركزي، وبمعدل 65% فما فوق، كما يُقبل خريجو معاهد المعلمين وخريجو المدارس الإعدادية الدينية، أما في الدراسة المسائية فيُقبل من ذوي المعدلات الواطئة ومن الذين فاتتهم فرصة القبول المركزي ما نسبته (55%).
- ④ **خطة القبول:** وهي تطابق خطط القبول في كليات التربية الأساسية.
- ④ **المناهج:** تكون نسبة المواد التربوية فيها 15%، في حين تبلغ نسبة المواد التخصصية 65%، وباقي النسبة 20% للمواد الثقافية.
- ④ **التربية العملية:** إنَّ المدة المقررة رسمياً لهذه التربية هي 45 يوماً، إلا أنَّ متوسط حضور الطلبة في المدارس لا يتجاوز 20-25 يوماً.
- ④ **النظام الدراسي:** تعتمد هذه الكليات النظام السنوي في دراستها لمدة أربع سنوات، بعدها يُمنح المتخرِّج شهادة البكالوريوس المتخصص، ويُعدُّ للتدريس في المدارس المتوسطة والإعدادية (7-12)، أما في الإقليم فيُعدُّ للتدريس في المدارس الإعدادية فقط (10-12).

1. من ضمنها (6) كليات للتربية الرياضية

ملاحظات على كليات التربية والتربية الأساسية

1. أعداد الطلبة المقبولين سنويًا لا يتمّ وفق الحاجات الفعلية لسوق العمل، التي يفترض بوزارة التربية تحديدها.
2. الطلبة المقبولون عادة من ذوي المعدّلات المتدنيّة في الدراسة الثانوية، ويأتون من طبقات اجتماعية محدّدة، ولا يرغبون في مهنة التعليم، ممّا ينعكس على انتمائهم للمهنة ومستوى كفايتهم.
3. طرائق التدريس السائدة تقليدية، وتعتمد أساسًا على التلقين.
4. أغلب المدرّسين في هذه الكليات لا يحملون المؤهّلات التربويّة والعلمية الكافية.
5. التدريب العملي غير كافٍ وغير فعّال؛ وذلك لأسباب كثيرة ترتبط بالطالب والمدرّس والمدرسة والتشريعات النافذة.
6. قلة الأنشطة اللاصفية الضرورية للعملية التربوية.
7. ضعف العلاقة بين الكليات والمجتمعات المحلية.
8. النقص الحادّ في البنى التحتية التي تحتاج إليها العملية التربوية والتعليمية (المباني والمكتبات والتقنيات).
9. الانحياز الواضح لبرامج الدراسات العليا على حساب الدراسات الجامعية الأولى، وهو خارج أهداف الكليات ورؤيتها ورسالتها.
10. خريجو كليات التربية هم من يدرّسون في المدارس المتوسطة (7 - 9)، ممّا يتنافى مع أهداف الكليات ورؤيتها ورسالتها.
11. عدم وجود معايير لقياس كفاءة خريجي هذه الكليات ومتابعتهم بعد التخرّج في ميدان العمل.
12. عدم وجود هيئة عليا تتولّى التنسيق بين مؤسسات إعداد المعلمين والعمل على وضع الاستراتيجيات الكفيلة بتطوير برامجها.

4. التدريب في أثناء الخدمة

تتولّى وزارة التربية مسؤولية التدريب في أثناء الخدمة؛ من خلال معهد التدريب والتطوير التربوي الذي يضمّ 14 قسمًا، هي:

- | | |
|--------------------------------|------------------------|
| قسم التدريب | قسم التربية الفنيّة |
| قسم العلوم الطبيعيّة | قسم التقنيات التربويّة |
| قسم اللغة الإنجليزيّة | قسم الحاسوب |
| قسم الإدارة التربويّة | قسم العلوم الاجتماعيّة |
| قسم العلوم التربويّة والنفسيّة | قسم الحسابات |
| قسم الرياضيات | قسم الإدارة |
| قسم التربية الرياضيّة | قسم التسجيل |

ويتبع المركز عشرون فرعًا في المحافظات تقوم بالتدريب المحلي، ولكلّ فرع ثلاث شعب هي كالآتي:

- شعبة التدريب، وهي المسؤولة عن التدريب المحلي.
- شعبة الإعداد.
- شعبة الأشغال ومركز العلوم.

ويتولى معهد التدريب والتطوير التربوي تنظيم الدورات التدريبية الآتية:

- ❶ دورات تدريبية للمعلمين والمدرسين وللمراحل التعليمية جميعها طوال العام.
- ❷ دورات تدريبية للقادة (معلم المعلمين).
- ❸ دورات تأهيل للمشرفين التربويين والاختصاصيين الجدد.
- ❹ دورات تدريبية لإدارات المدارس.
- ❺ دورات تطويرية وتنشيطية.
- ❻ دورات للموظفين (إدارة - حسابات - أمناء مكاتب ومخازن - وغيرها).

وعادة ما يبدأ التدريب في الشهر الرابع أو الخامس بعد وصول المصادقة على الموازنة المالية لهذه البرامج من مديرية التخطيط في الوزارة، وتتراوح مدة الدورات في أغلبها ما بين 5-10 أيام تدريبية، ما عدا تأهيل المشرفين فتكون 20 يوماً تدريبياً فعلياً.

أمّا في الإقليم فيوجد معهد الإعداد والتطوير التربوي المركزي، ولكن ليس له أقسام وليس لديه صلاحيات، كما توجد (4) مديريات إعداد وتدريب في المحافظات (أربيل - السليمانية - دهوك - كرميان) هي المسؤولة عن التدريب، بالإضافة إلى وجود وحدات تدريب في بعض الأفضية التي فيها مديريات تربية.

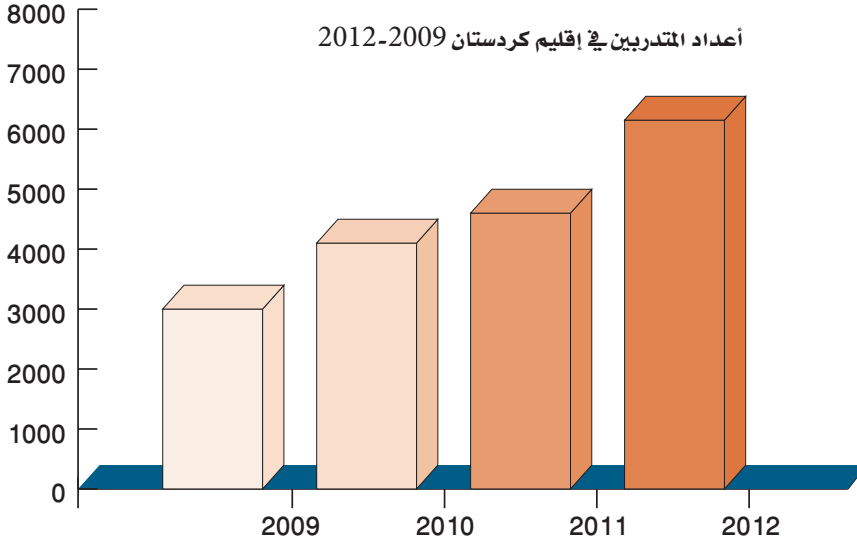
وقد بلغ عدد المتدربين في محافظات المركز في العامين 2011 و2012 (48,491) و (44,306) معلماً ومدرّساً بالترتيب؛ حيث تمّ تدريبهم في دورات عددها 1,581 و 1,439 دورة بالترتيب، كما تمّ تدريب 2,409 و 2,667 مشرفاً ومدرّساً ومعلماً في معهد التدريب والتطوير التربوي في العامين، وذلك بعدد من الدورات 72 و 261 في العامين المذكورين وبالترتيب.

والجدول (9) يُبين توزيع المتدربين وعدد الدورات في محافظات المركز العشرين:

ت	المحافظة	2010		2009	
		عدد الدورات	المتدربين	عدد الدورات	المتدربين
1	الرصافة/ 1	55	1672	52	1420
2	الرصافة/ 2	51	2310	69	2548
3	الرصافة/ 3	53	1522	33	1142
4	الكرخ/ 1	96	2959	65	1906
5	الكرخ/ 2	122	3609	91	2594
6	الكرخ/ 3	31	907	37	1085
7	البصرة	57	2400	34	1529
8	نينوى	66	1651	58	1578
9	كربلاء المقدسة	28	1152	34	1454
10	الأنبار	203	6064	29	822
11	النجف الأشرف	37	919	54	2535
12	صلاح الدين	145	4325	109	3309
13	القادسية	60	2975	101	3388
14	واسط	90	2824	27	1375
15	ديالى	28	938	23	799
16	كركوك	100	3036	23	1178
17	المنثى	39	1076	18	420
18	ميسان	15	459	36	1262
19	بابل	87	2373	35	943
20	ذي قار	58	1763	36	969
	مجموع المحافظات	1415	44934	964	32256
	معهد التدريب والتطوير التربوي	62	1784	61	1769
	معهد التدريب بالتعاون مع منظمات اليونسيف واليونسكو والمجلس الثقافي البريطاني	0	0	0	0
	مجموع دورات المعهد والمنظمات	62	1784	61	1769
	المجموع الكلي للمحافظات	1477	46718	1025	34025

المجموع النهائي		2012		2011		
المتدربين	عدد الدورات	المتدربين	عدد الدورات	المتدربين	عدد الدورات	
6100	221	1347	54	1661	60	
6856	188	955	28	1043	40	
6148	209	1958	64	1526	59	
11100	384	3120	112	3115	111	
13138	443	2393	84	4542	146	
6498	216	2822	94	1684	54	
7527	202	2072	74	1526	37	
8838	302	3065	82	2544	96	
5747	123	1347	24	1794	37	
17572	665	4879	185	5807	248	
6980	216	2460	87	1066	38	
18050	625	4116	155	6300	216	
9569	254	1643	41	1863	52	
10361	269	2446	66	3716	86	
4492	131	1763	52	992	28	
9111	228	2142	49	2755	56	
3247	123	1047	38	704	28	
4418	135	1439	48	1258	33	
6997	240	1994	67	1687	60	
6938	225	1298	35	2908	96	
169987	5399	44306	1439	48491	1581	
8629	261	2667	72	2409	66	
19254	487	19254	487	2409	0	
27883	748	21921	559	50900	66	
197870	6147	66227	1998		1647	

الجدول (9): خلاصة أعداد الدورات والمنتدربين:



وكان إجمالي عدد المنتدربين في المحافظات ومعهد التدريب والمنظمات الدولية في الأعوام الأربعة الأخيرة 197,870 معلماً، كما يوضحها الشكل البياني الآتي:

وحول واقع أقسام التدريب في مديريات التربية في العراق، فإن الملحق (1) يبين عدد القاعات وأهليتها، والمختبرات والأجهزة، وعدد الموظفين، وواقع

البنائية، والمعوقات الرئيسية للتدريب فيها، ويمكن إجمال المعوقات (التي تمّ ترتيبها حسب الأولوية) في ما يأتي:

1. عدم جاهزية قاعات التدريب.
2. عدم أهلية البناء لإقامة دورات تدريبية (كهرباء، مياه، ترميم، مرافق).
3. أسلوب التدريب تقليدي.
4. نقص في أعداد مختبرات العلوم والحاسوب، أو عدم جاهزيتها.
5. نقص في أعداد المدرّبين، وتدني أجورهم.
6. نقص في أعداد الإداريين وموظفي الخدمة.

1.4 تحليل واقع تدريب المعلمين في أثناء الخدمة

ما يزال التدريب في أثناء الخدمة يعتمد بالدرجة الأساس على نمط واحد، هو (الدورات التدريبية)؛ حيث يتطلب هذا النمط من التدريب توفير بنى تحتية تتوافر فيها المستلزمات المطلوبة والقدرات البشرية المؤهلة والتخصصات المالية الكافية والتعليمات التدريبية المرنة التي تتيح لمسؤولي التدريب الصلاحيات اللازمة لرسم سياسات التدريب وخطته وتنفيذها بكفاءة، لكن الواقع الحالي لا يفي بالمتطلبات جميعها، فالمشكلات التي يواجهها التدريب في هذا المجال تتمثل في: قلة القاعات التدريبية وقدمها، وانعدام وسائل راحة المتدربين، ونقص المستلزمات التدريبية على نحو حاد، وعدم استيعابها للنشاطات التدريبية، أما في ما يتعلق بالمدرسين فلا يوجد دليل لتوصيف المدرس أو القائد التدريبي واختياره، كما أن أغلب القدرات البشرية العاملة في مجال التدريب ينقصها الخبرة والكفاءة والمؤهلات التدريبي، فضلاً عن انعدام الدافعية للعمل في مجال التدريب لافتقار هذا المجال إلى الحوافز والبيئة التدريبية الملائمة، مما يتطلب التفكير في اعتماد أنماط تدريبية أخرى لا يتطلب تنفيذها بنى تحتية متطورة وقدرات بشرية مؤهلة كنمط المدرس الزائر والدرس التدريبي المشترك والدرس التدريبي النموذجي التلفزيوني وورش العمل التدريبية لرقعة جغرافية تضم مجموعة من المدارس، أما بالنسبة إلى آلية تحديد الحاجات التدريبية فيجب فيها العمل على إيجاد مصادر أخرى لتحديد غير المصدر التقليدي (تقارير المشرفين)، كنتائج البحوث والدراسات الخاصة بالتدريب، ونتائج الامتحانات، واستفتاء المتدربين أنفسهم بالنسبة إلى حاجاتهم التدريبية أو الاتجاهات المعاصرة في مجال التربية.

كما يفتقر التدريب إلى برامج لتقويم التدريب في كل مفاصله في أثناء التدريب وبعده، ومعرفة انتقال أثره إلى داخل المدرسة؛ فلا توجد جهة مستقلة تأخذ على عاتقها تقويم التدريب؛ إذ يعتمد هذا التقويم حالياً أسلوباً بسيطاً وبدائياً يتمثل في توزيع استمارة تقويمية على المتدربين في اليوم الأخير من الدورة؛ لتعرف مدى الفائدة من الدورات، لكن لا توجد متابعة لمعرفة أثر التدريب، وبهذا الصدد نقترح اعتماد أسلوب الرصد التدريبي داخل قاعة التدريب يقوم به أحد المتخصصين لتقويم النشاط التدريبي من جوانبه كلها، وإجراء البحوث والدراسات التي تتناول التدريب من زوايا مختلفة.

وفي ما يتعلّق بالمتدرّب نفسه فتتعدّم الدافعية لديه بسبب عدم إدراكه أهميّة التدريب ودوره في تطويره المهنيّ؛ لانعدام نظام يقرن التدريب بتقييم أداء المعلمّ وترقيته الوظيفيّة، ومن ثمّ يبقى متغيّر سنوات الخدمة التدريسيّة هو الشرط الوحيد للترقيّ.

كما أنّ الحاجة تدعو إلى توفير قاعدة بيانات للتدريب (المدرّين، المتدرّين، البرامج التدريبيّة) وتفعيلها على نحو حسن، فضلاً عن توافر موقع إلكترونيّ متخصصّ بالتدريب.

أمّا مفهوم التدريب والتطوير القائم حالياً فضيق في آفاقه ولا يتّسع ليشمل نشاطات أو امتيازات محفّزة؛ كالمشاركة في الزيارات والمؤتمرات الداخليّة والخارجيّة، أو تلك الامتيازات ذات الطبيعة الاجتماعيّة الاقتصاديّة التي تنعكس إيجاباً على أداء المعلمّين التعليمي والتربوي.

كما لا يوجد في العراق تدريب عن بُعد على النحو المعمول به عالمياً (تعليم مفتوح بالتلفزيون - تعلّم إلكتروني وافتراضي)، لكن توجد في بغداد الكليّة التربويّة المفتوحة التابعة لوزارة التربية، وهي تتبع نظام الحضور الجزئيّ للمعلّمين الراغبين في إكمال دراستهم، وتقدّم مناهج حسب التخصصات، وتزوّد المعلّمين بمتطلبات الدراسة، وتمنح شهادة البكالوريوس للمعلّم، أمّا في ما يتعلّق بنسبة التخصيصات الماليّة للتدريب من موازنة الوزارة، فلا توجد لدينا بيانات في هذا الموضوع.

ويمكن إبداء الملاحظات الآتية عن واقع التدريب في أثناء الخدمة:

- ❑ غياب نظام محدّد وواضح للتطور المهني.
- ❑ ضعف برامج التدريب المقدّمة.
- ❑ عدم اعتماد سياسة التدريب المستمر.
- ❑ اقتصار مدّة التدريب على أيّام معيّنة، وفي فترات زمنيّة محدّدة.
- ❑ ضعف الطاقة التدريبيّة لمعاهد التدريب ومديريّات التربية.
- ❑ عدم وجود جهة مسؤولة عن اعتماد برامج التدريب.
- ❑ عدم ملاءمة أغلب البنى التحتيّة للتدريب.
- ❑ قلّة التخصيصات الماليّة للتدريب.
- ❑ قلّة الدراسات والبحوث في مجال التدريب.
- ❑ ضعف متابعة المعلّمين المتدرّبين بعد انتهاء التدريب.
- ❑ ضعف التنسيق بين مؤسسة التدريب ومؤسّسات الإعداد (التعليم العالي).
- ❑ اعتماد الترقية الوظيفيّة حسب سنوات الخدمة فقط، ممّا يقلّل من الإقبال على التدريب.
- ❑ ضعف قدرات بعض رؤساء الأقسام والشُعَب في المعهد والمحافظات.
- ❑ الافتقار إلى حقائب تعليميّة وتدريبية للمعلّمين والمدرّسين للتعلّم الذاتي.
- ❑ دمج معهد التدريب مع مديريّة الإعداد، ممّا قلّل من أدواره وصلاحيّاته.

5. البنى التنظيمية والإدارية

(إدارة نظم الإعداد والتدريب)

تشرف وزارتا التعليم العالي والتربية في المركز والإقليم على إعداد المعلم وتدريبه؛ حيث تتمّ عمليات إعداد المعلم في كليات التربية والمعاهد، ويختصّ قسم البحوث وتنمية الموارد البشرية بالإشراف على هذه العملية، سواء من حيث وضع البرامج أو إرسال البعثات.

وتفتقر وزارة التربية إلى وجود رؤية لتنمية الموارد البشرية أو اختيار أو تطوير القيادات التربوية مهنيًا، كما تفتقر الوزارة إلى نظام معلومات يساعد على عملية اتخاذ القرارات التربوية وترشيدها في ما يتعلّق بالمعلمين أو العاملين، فمثلاً لا توجد قاعدة بيانات حديثة تساعد على معرفة من تدرّب، وعلى ماذا تدرّب، ومتى حصل هذا التدريب.

كما تفتقر الوزارة إلى أنظمة التقييم والمتابعة ورصد التقدّم والمساءلة، ناهيك عن عدم وجود نظام واضح للتطوير المهني يساعد على تحمّل المعلم والمدرّس مسؤولية تطوّر الذات، فضلاً عن عدم وجود جهة رسمية ونظام واضح لاعتماد برامج الإعداد والتدريب قبل الخدمة وفي أثنائها.

6. الاستراتيجية المقترحة لإعداد المعلمين وتطويرهم المهني

1.6 رؤية الاستراتيجية

تتمثل رؤية الاستراتيجية المقترحة لإعداد المعلمين وتطويرهم المهني في الانتقال بالمعلم العراقي إلى حالة أكثر فعالية ترقى بمستواه المعرفي والمهني والاجتماعي والثقافي، بما يمكنه من أداء أدواره التربوية والتعليمية والإسهام في تنمية مجتمعه والتواصل مع منجزات العصر المعرفية والتكنولوجية والتفاعل مع الثقافات الإنسانية.

وتستند الرؤية الجديدة إلى ما يأتي:

1. الحاجة الماسة إلى تطوير "سياسة إعداد المعلم في العراق"، بعد سنوات من الانعزال والابتعاد عن مواكبة التطورات العالمية في مجال التعلم والتعليم.
2. إيمان الحكومة العراقية بأهمية تطوير المعلم وتدريبه كمدخل أساس لتطوير التعليم في العراق وتحسين نوعيته.
3. تأكيد التكامل بين الإعداد المبدئي للمعلم قبل الخدمة وبرامج التطوير المهني المستمر في أثناء الخدمة.
4. استثمار التطورات الحديثة بتكنولوجيا التعليم والمعلومات والاتصال في مجال إعداد المعلم وتدريبه.
5. الاستفادة من الموارد البشرية العراقية المتاحة داخل النظام التعليمي وخارجه، وتوفير القيادات التربوية والتعليمية والإدارية للانتقال إلى وضع تعليمي إيجابي.

2.6 أهداف الاستراتيجية

تغيير النظرة الاجتماعية لمهنة التعليم لتصبح مهنة جاذبة للمتميزين من الراغبين في ممارسة مهنة عظيمة تُعدّ الأساس في مشروعات النهوض الاجتماعي والسياسي والاقتصادي والثقافي.

وهذا يتطلب ما يأتي:

1. تغيير جذريّ بالسياسة التربويّة في العراق ليصبح التعليم في قمة أولويات الدولة العراقية.
2. وضع سياسة جديدة لإعداد المعلمين وتطويرهم المهني تستند إلى السياسة التربويّة الجديدة؛ حيث تأتي متكاملة ومتوازنة في أجزائها جميعها، على أن تشمل ما يأتي:
 - ⊗ إعداد المعلم العراقي الجديد قبل الخدمة.
 - ⊗ اختيار المعلمين وتعيينهم.
 - ⊗ برامج التطوير المهنيّ في أثناء الخدمة.
 - ⊗ ترقية المعلمين.
 - ⊗ تقاعد المعلمين.
 - ⊗ رفع سويّة مهنة التعليم، وتحسين أحوال المعلم.

الارتقاء بمستوى أداء المعلم أكاديمياً وتربوياً ومهنياً، وهذا يستدعي ما يأتي:

1. تطوير برامج إعداد المعلمين قبل الخدمة، الذي يقتضي شراكة حقيقية بين وزارة التربية وكليات التربية في الجامعات العراقية؛ حيث يتم وضع مختلف البرامج لإعداد معلمين في رياض الأطفال والمراحل الدراسية المختلفة. ويفترض أن تشمل البرامج على ما يأتي:

- ❑ التكوين الثقافي العام.
- ❑ التكوين المعرفي العام (العلوم والعلوم الاجتماعية والإنسانية).
- ❑ التكوين المعرفي التربوي.
- ❑ التكوين المعرفي السيكولوجي.
- ❑ التدريب العملي.
- ❑ التكنولوجيا الحديثة وتقنياتها التعليمية.
- ❑ الفنون.
- ❑ الرياضة.
- ❑ اللغة القومية (العربية والكردية).
- ❑ اللغة العالمية (الإنجليزية).

علمًا بأنه يُنتظر من واضعي مضامين هذه المكونات أن يعتمدوا أسلوب المنهاج المتكامل؛ حيث تأتي متكاملة ومتوازنة ومنطقية شكلاً ومضموناً.

2. إعادة النظر في الشكل المؤسسي لكليات التربية القائمة؛ حيث تتبدل أوضاعها التنظيمية والأكاديمية والإدارية وموازاتها لتصبح في مستوى كليات إعداد المعلمين في البلدان المتقدمة، ولتتفق في تعليماتها وإجراءاتها مع سياسة القبول الجديدة، التي تركز على اختيار المتميزين من خريجي الدراسة الثانوية والراغبين في مهنة التعليم والمؤمنين برسالته العظيمة.

3. توفير فرص النمو المهني المستمر للمعلمين بمراحل التعليم وأنواعه جميعها في أثناء الخدمة. ومن منطلق أنّ مهنة التعليم هي مهنة حياة، فهذا يتطلب ما يأتي:

❶ تطوير مؤسسات تدريب المعلمين في أثناء الخدمة لتصبح في مستوى مثيلاتها في البلدان المتقدمة في كوادرها الفنية والإدارية؛ بحيث تتأهل لتقدم برامج التدريب المختلفة وبأساليب أكثر ديناميكية وفعالية.

❷ تطوير منهجيات تقييم جديدة للأداء الفردي والمؤسسي، وابتكار أدوات وآليات جديدة لمتابعة الأداء بهدف تحسينه وتطويره.

❸ الانطلاق من آلية جديدة تعتمد حاجات المعلمين كما يرونها ويقدرونها هم بالتعاون مع الإدارات المدرسية والمشرفين التربويين، مما يعني أنّ سياسات التطوير وبرامجه تتحدد لامركزياً في الميدان العملي وليس كما يتقرر في مكاتب الوزارة في العاصمة أو في عواصم المحافظات.

4. تجديد البنى والهياكل الإداريّة التي تضمن التنسيق بين مؤسسات الإعداد والتدريب، بوزارتي التربية والتعليم العالي وكلّيات التربية في الجامعات، وهذا يستدعي:

- ⊗ بناء القدرات المؤسسيّة اللازمة للتنسيق.
- ⊗ وضع نظام معلومات مركزي متقدّم خاصّ بالمعلّمين يكون استخدامه في متناول ومقدور الفروع والتنظيمات المحليّة ذات العلاقة بالتدريب جميعها.
- ⊗ تطوير نظام الإعداد للقيادات الإداريّة العليا في التربية والتعليم لضمان مطابفة الأداء، وتحقيق أهداف التربية البعيدة.

3.6 استراتيجية إعداد المعلمين وتطويرهم المهني

يتمثل الهدف الرئيس من الاستراتيجية في ضمان التعليم الجيد، الذي يتطلب بالضرورة ما يأتي:

أولاً: مهنة التعليم

1. **المعلم المطلوب:** هو المعلم الذي يحقق الكفايات المحددة في قائمة معايير كفايات المعلم العراقي، الذي:

- ⊗ يمتلك القاعدة المعرفية في المادة التخصصية التي يُعلّمها.
- ⊗ يمتلك القاعدة المعرفية التربوية والسيكولوجية، التي تؤهله للتعامل الديناميكي والإيجابي في بيئة تعلّم وتعليم شديدة التعقيد.
- ⊗ يمتلك المهارات المهنية، التي تجعل منه معلّمًا مهنيًا ملتزمًا.
- ⊗ يمتلك المهارات النظرية والعملية، التي تؤهله للتواصل مع طلبة يختلفون في قدراتهم وخلفياتهم الشخصية والاجتماعية.
- ⊗ يتمتع بصفات ومزايا شخصية وإنسانية تقرّبه من الطلبة والزملاء من المعلمين والإداريين وأولياء الأمور، وتساعد على احتوائهم والاعتراف بحقوقهم واختلافاتهم وتبايناتهم الثقافية.
- ⊗ يعمل على تطوير ذاته مهنيًا.
- ⊗ يساهم في خدمة مدرسته ومجتمعه.

2. الحافزة التعليمية: هي الاتساق والسياقات الاجتماعية والاقتصادية والثقافية والإنسانية، كما أنها واقعاً تراجعت إلى درجة غير مسبوقة، ولم تعد مهنة تثير الباحثين عن عمل، خاصة من خريجي المدارس الثانوية أو الجامعات من ذوي المعدلات العالية والطموح إلى منزلة اجتماعية توفّر شروط الرضى والاطمئنان. أكثر من ذلك أصبحت النظرة إلى المعلم تحديداً، وإلى غيره من العاملين في التربية والتعليم في أدنى مستوى من التطور الاجتماعي؛ وذلك لأسباب مباشرة وأخرى غير مباشرة، لكن أهمها هو الواقع الاقتصادي المتردي للمعلم، وغياب شروط المهنة ومتطلباتها، لهذا لا بدّ إذن من تغييرات جذرية تؤدي إلى تبديل الواقع الاقتصادي والاجتماعي للمعلم والمدرسة والمهنة التعليمية؛ حيث يستدعي ذلك:

- ⊗ الانتقال النوعي بسياسة التمويل والإنفاق؛ بحيث تتضاعف موازنة التعليم عدداً من المرات وتحصل على 25% على الأقل سنوياً من الموازنة الوطنية العامة، على أن تتضاعف رواتب المعلمين وضماناتهم الصحية والأسرية حاضراً ومستقبلاً، وكذلك تخصيص نسب معقولة من موازنات الوزارة إلى برامج إعداد المعلمين قبل الخدمة وبرامج تطويرهم المهني في أثنائها.
- ⊗ وضع الخطط الكفيلة بضمان الاعتراف المجتمعي بأهمية المعلم وجدوى عمله على المجتمع على أساس أنه الأساس في توفير التعليم المناسب للطلبة، وإعدادهم للمشاركة الفاعلة في النهوض الشامل في المجتمع.
- ⊗ الاعتراف الحكومي بمهنة التعليم كمهنتي الطب والهندسة، وضمان ذلك من خلال التشريعات والقوانين والأنظمة التي تصدرها مؤسسات الحكم والتشريع في الدولة العراقية لتصبح مهنة عمل جاذبة.

- ④ وضع الخطط الإعدادية المتكاملة الفاعلة على قواعد وأسس علمية؛ لجذب انبهار الناس جميعاً بأهميتها، واستنفارهم للمشاركة في التغيير المطلوب.
- ④ تغيير الواقع المدرسيّ تغييراً شاملاً؛ بحيث تتوفر فيه الشروط والمتطلبات المادية والمعنوية التي يثير الاعتراف الاجتماعي بأهمية رسالتها وتقديم الدعم الثقافي لها بمشاركة القطاعات الأهلية والمدنية على تعددها واختلافها.

3. التمويل: التعليم عملية مُكلفة جداً، وتحتاج إلى أكثر العناصر البشرية قدرة وأوعاها وأكثرها إيماناً بجدواها اقتصادياً وسياسياً وثقافياً وإنسانياً، والتعليم أيضاً عملية مُدخلاتها كثيرة ومُعقدة، بالإضافة إلى أنّها في حالة تغيّر وتجدد وتبدل دائم، كما أنّ المواطنين جميعاً معنيون بتوفير متطلبات الحياة الصحية والطبية، وهم بالقدر نفسه معنيون بالتعليم الجيد. وفي هذا السياق، فإنّ ما ينفق على التعليم لا يتجاوز حتى الحد الأدنى، والشكاوى والتطلّعات من هذا الواقع كبيرة وكثيرة مصحوبة بمطالب رسمية وأهلية تطالب التربية والتعليم بتقديم الحلول والعلاجات الاقتصادية، والسياسية، والاجتماعية، والثقافية اللازمة، والمتزايدة في المجتمع على نحو لافت. أكثر من ذلك -وربما أهمّ منه- أنّ التعليم قضية المجتمع بالدرجة الأولى، وهو مسؤولية الدولة قبل أن يكون مسؤولية التربية والتعليم؛ لذلك يستدعي الأمر انقلاباً جذرياً في سياسة تمويل التعليم لتصبح أولوية في سياسة الدولة المالية.

4. التشريعات: التغيير الجذريّ المؤمّل في التعليم يتطلّب تشريعات تشارك في وضعها مؤسسات رئاسة الدولة والحكومة المركزية وحكومات محافظات الإقليم والبرلمان والوزارات المعنية (المالية، والتربية والتعليم، والتعليم العالي، والجامعات)؛ حيث يفترض أن تأتي

التشريعات بهذا التغيير الكلي للواقع الاجتماعي والاقتصادي لدعم المهنة، وكذلك لضمان تحصين مهنة التعليم على قواعد ومرتكزات متقدمة مهنيًا وعلى توفير شروط ومتطلبات التعليم. بمعنى آخر، التشريعات المطلوبة هي جزء لا يتجزأ من الاستراتيجية، وتتكامل في أهدافها مع الأهداف الجديدة للاستراتيجية، ويقترح أن يكون المؤهل الأدنى المقبول لممارسة مهنة التعليم هو بكالوريوس التربية، وإذا لم يتضمّن البكالوريوس مكونًا تربويًا فيشترط أن يحمل المتقدم للمهنة مؤهلًا تربويًا، بالإضافة إلى البكالوريوس الذي يحمله، وإذا ما أُخذ مثل هذا القانون فيُعطى مدّة زمنية لتنفيذه، كأن يحدّد العام 2018.

ثانيًا: برامج الإعداد الأكاديمي والتربوي والعملي

تطوير البرامج التربوية الآتية في مؤسسات إعداد المعلم:

1. برنامج معلم رياض الأطفال أو التعليم ما قبل المدرسي (4-5).
2. برنامج إعداد معلم المرحلة الأساسية (الإلزامية) (6-15).
 - ⊗ المرحلة الأساسية الأولى (6-12).
 - ⊗ المرحلة الأساسية الثانية (13-15).
3. برنامج إعداد معلم المرحلة الثانوية
4. بغض النظر عن المرحلة الدراسية، فيجب أن تتضمن البرامج جميعها موادًا محورية توفر القواعد المعرفية الآتية، التي تختلف أوزانها باختلاف المرحلة الدراسية:

- ❑ القاعدة الثقافية العامة (المجتمع العراقي، المجتمع العربي، المجتمع المعاصر).
- ❑ القاعدة المعرفية العامة (العلوم والعلوم الإنسانية والاجتماعية).
- ❑ القاعدة الأكاديمية في موضوع التخصص.
- ❑ القاعدة التربوية والسيكولوجية.
- ❑ الخبرة العملية المنظمة.
- ❑ القاعدة التكنولوجية.
- ❑ القاعدة اللغوية (اللغة العربية، واللغة الكردية، واللغة الإنجليزية كلغة علمية وثقافية عالمية).
- ❑ القاعدة الفنية (الفنون على اختلافها ودورها في البناء الإنساني المتوازن والصحي).
- ❑ القاعدة الرياضية (الرياضة البدنية والعقلية).

5. تطوير برامج إعداد المعلمين وتنفيذها وتقييمها من قبل كليات التربية (العلوم التربوية) في الجامعات الوطنية، وهذا يستدعي علاقة تشاركية مؤسسية جديدة بين وزارة التربية ووزارة التعليم العالي وكليات التربية في الجامعات.
6. خضوع برامج إعداد المعلمين للمراجعة والتقييم لضمان جودتها، ثم إجازتها.

ثالثاً: برامج التطوير المهني في أثناء الخدمة

التعليم ممارسة مستمرة متغيرة حسب مواقف التعلم والتعليم ومتغيرات معرفية ومهنية تستجد باستمرار، واستنتاجات بحثية منتظمة تستدعي إعادة النظر المنظمة في العملية التعليمية بجميع مدخلاتها ومثالياتها ومردوداتها.

يفترض أن تنطلق برامج التطوير أولاً من الممارسات الميدانية كما يقدرها المعلمون والمديرون والمشرفون التربويون في المدرسة، بمشاركة من الطلبة وأولياء الأمور وخبراء التدريب والتطوير في مديريات التربية والتعليم في المحافظات وفي وزارة التربية (المركز)، وفي هذا السياق ينبغي أن تراعى المبادئ الآتية:

1. برامج التطوير المهني في أثناء الخدمة تتكامل مع برامج الإعداد قبل الخدمة.
2. الهدف الرئيس من برامج التطوير المهني هو تحسين الممارسة التعليمية للمعلم.
3. تؤدي الإدارة المدرسية والمشرفون التربويون دوراً أساسياً في برامج التطوير المجتمعي.
4. المعلمون هم محور برامج التطوير المهني، وهم المبادرون والبادؤون فيها انطلاقاً من وعيهم وإدارتهم لحاجاتهم.
5. برامج التطوير ليست صيغة واحدة أو شكلاً أو نموذجاً واحداً من الاختيارات، بل هناك الكثير من الاختيارات التي تأخذ صيغاً وأشكالاً ونماذج متعددة، لكن يبقى الأساس في الاختيار هو مدى فعاليته في تحقيق أهداف التعلم والتعليم، كما تكشف عنها المراجعات والتقويمات المستمرة.
6. تعطي برامج التطوير المهني نتائج أكثر وأفضل إذا ما خضعت للتقويم والمراجعة المستمرين.

7. يؤدي الطلبة دوراً أساسياً في برامج التطوير، وتُعدّ نتائجهم في الامتحانات المدرسية والامتحانات الوطنية والدولية مؤشراً موضوعياً على مدى فعالية برامج التطوير وأداء المعلم.

8. تؤدي معاهد التدريب الوطنية ومديريات التدريب في الوزارة أو المديريات العامة دوراً توجيهياً وقيادياً، وذلك من خلال توفير وتقديم الخبرة والقيادة التربوية والتعليمية للإدارات المحلية والمدارس، وكذلك تقديم المساعدات المادية والتقنية، بالإضافة إلى التمويل الداعم.

ينطبق ما سبق على المعلمين جميعاً، بغض النظر عن إعدادهم الأكاديمي والتربوي؛ فالعملية التدريسية عملية ديناميكية تتجدد مدخلاتها وفعاليتها ونتائجها، وهي بحاجة إلى مواكبة المستجدات المعرفية والتقنية المتعلقة بالعملية التعليمية، وعلى تواصل مستمر مع نتائج الأبحاث والدراسات والتقارير التقييمية التي تصدر عن المؤسسات التربوية في بلدان العالم، خاصة المتقدم منها.

أما المعلمون الذين يُعتقد أنهم بحاجة ماسة إلى تطوير وتدريب فهم الفئة التي تحمل مؤهلاً علمياً أقل من الدبلوم، وعددهم (117,532) معلماً ومعلمة موزعين على الفئات الآتية:

1. المعلمون الذين أنهوا المرحلة الإعدادية (العلمي، والأدبي) 5.80%
 2. المعلمون الذين يحملون الإعدادية المهنية 0.33%
 3. المعلمون الذين يحملون البكالوريوس (تخصّص) 13.58%
 4. المعلمون الذين تخرّجوا في دور المعلمين 7.75%
- وهؤلاء يشكلون 27-46% من مجموع المعلمين العاملين.

تقترح الاستراتيجية تشكيل لجنة خاصة لتعرف حاجاتهم وتصنيفها حسب الحاجات الأكاديمية والتربوية والمهنية، وكذلك حسب الموضوعات التدريسية في المراحل الدراسية وفي المحافظات جميعها، كما تقترض الاستراتيجية أن برامج التدريب المتعلقة بهم ستهدي بما يأتي:

1. فترة التدريب تمتد ثلاث سنوات على الأكثر.
2. تحديد الحاجات لكل فئة منهم.
3. وضع برامج التدريب المتعلقة بكل فئة، على أن تتحدد فيها مكونات البرامج وجدولتها زمنياً.
4. تأهيل كادر من المدربين للقيام بالتدريب في كل محافظة من المحافظات.
5. إعداد المواد التدريبية اللازمة.
6. يفترض أن يتم التدريب في أماكن الوصول إليها ميسور وسهل من قبل المتدربين.
7. توفير مصادر الاتفاق والتغطية المالية التي تحتاج إليها البرامج.
8. وضع خطة حوافز لتشجيع المعلمين للإقبال على التدريب.
9. اختيار المعلمين على أسس منطقية ودافعية، منها:
 - ⊗ الأقل في الخدمة أكثر حاجة إلى التطوير المهني.
 - ⊗ الأكثر خدمة أقل حاجة، وهو أقرب إلى التقاعد.
 - ⊗ تقارير المدربين والمشرفين التربويين.
 - ⊗ حماس المعلمين، ورغبتهم في تطوير أنفسهم.

رابعاً: البنى التنظيمية والإدارية

تقترح الاستراتيجية تشكيل مجلس لإعداد المعلمين وتدريبهم، ولجنة مركزية للتنسيق بين كليات الإعداد ومؤسسات التدريب، كما تقترح تأسيس هيئة أكاديمية للتطوير المهني في أثناء الخدمة، وخطة واضحة بعيدة المدى لتطوير قدرات العاملين في التدريب، كذلك لا بدّ من العناية بالإدارات المدرسية والتربوية والمدارس.

التربية والتعليم عملية شديدة التعقيد والتركيب، ومكوناتها وأبعادها تتجاوز الإطار المدرسي والمحليات لتشمل السياقات الوطنية والقومية والعالمية. من هنا، تأتي أهمية تطوير التيارات التربوية العليا التي تنطلق من قواعد وأسس ومرتكزات وطنية وقومية وعالمية، تأخذ بنظر الاعتبار ثوابت الماضي التاريخية والوطنية والقومية، وفي الوقت نفسه تعي متغيرات الحاضر ومستجداته في المجالات المعرفية والثقافية والتقنية، ولديها مقدرة على استشراف المستقبل بكامل أبعاده وعناصره، فضلاً عن أنها مؤهلة لتوفير الحكمة الراشدة للقيادات والممارسين في الميدان؛ حيث تأتي أداءاتهم متناغمة ومتناسقة مع الرؤية الاستراتيجية للمجتمع ككل متمثلاً في خطط إنمائه وتنميته الشاملة.

المدارس هي المكان الذي تمارس في عملية التعلم والتعليم؛ حيث المعلم والطالب؛ لذا لا بدّ أن تكون مكاناً آمناً بدنياً ونفسياً تتوافر فيه المرافق الضرورية التي تشكل البنية التحتية اللازمة للتعلم والتعليم؛ فالأبنية الملائمة والمكتبات المدرسية والصفية والمختبرات العلمية والتجهيزات الرياضية والفنية الداخلية والخارجية وأماكن الاستراحة والطعام والاجتماع كلها مرافق ينبغي أن تتواجد في المدرسة؛ حيث تتفق ومعايير مدرسة المستقبل التي توفر فرص التعليم الفعال. إذن، المدرسة مكون أساسي من مكونات التعليم الجيد والفعال، ومن غير توافر مكونات التعليم ولوازمه لا يمكن للمعلم مهما كان تأهيله وإعداده أن يقدم أداءً مقبولاً.

7. الخطة التنفيذية للاستراتيجية

المسار الأول: مهنة التعليم

الجهات المسؤولة	الإجراءات والأنشطة التطويرية	السياسات	الهدف العام
وزارة التربية والتعليم.	<ul style="list-style-type: none"> اعتبار الإطار الوطني لمعايير كفايات المعلم هو الإطار المعتمد في مهنة التعليم. اعتبار حملة البكالوريوس التربوي وحملة الشهادات العليا مؤهلين لمزاولة المهنة، وإلزام حملة البكالوريوس غير التربوي بدورة تأهيلية لمدة 45 يومًا سنويًا (خلال عامين). إصدار قرار بإغلاق معاهد إعداد المعلمين وتصفية أوضاعها. إصدار تشريع يلزم المعلمين من خريجي معاهد المعلمين بالحصول على درجة البكالوريوس في التربية. إلزام خريجي الكليات المساندة بالانخراط في الدورات التأهيلية. اعتبار المؤهل الأدنى للدخول في مهنة التعليم بحلول عام 2019 هو درجة البكالوريوس. 	<p>وضع معايير لمهنة التعليم، والترخيص بممارسته.</p>	<p>الارتقاء بمهنة التعليم في العراق، ووضع المعايير اللازمة لممارستها بوصفها مهنة تخصصية.</p>

المسار الأول: مهنة التعليم/ تنمة

الجهات المسؤولة	الإجراءات والأنشطة التطويرية	السياسات	الهدف العام
وزارة التربية والتعليم.	<ul style="list-style-type: none"> وضع نظام كامل لتعيين المعلم يتضمّن المؤهل، والمعدل الجامعي، والخبرة، وإجراء مقابلات للتأكد من صلاحية المتقدم للمهنة، والتركيز في المرحلة الابتدائية على تعيين مؤهلين جامعيين من حملة الشهادات العليا لأهمية هذه المرحلة. 	تحسين ظروف العمل، ورفع مستوى المعلمين مادياً واجتماعياً.	
وزارة التربية والتعليم.	<ul style="list-style-type: none"> وضع سلم للترقية الوظيفية للمعلم (معلم مساعد - معلم - معلم أول - معلم أقدم) ونظام للترقية من رتبة إلى أخرى. وضع نظام متكامل ومتوازن للرواتب، يضمن استقطاب كوادر مؤهلة لمهنة التعليم، كما يضمن الاستمرار فيها. رفع مستوى المعلمين مادياً واجتماعياً، وتحسين ظروف عملهم وتنظيمها. وضع نظام لتقييم وتقويم أداء المعلمين، يتضمن التقويم الذاتي والمؤسسي. وضع نظام للحوافز يتضمن المكافآت المادية والمعنوية، ونوادي المعلمين، والضمان والتكافل الاجتماعي، والتأمين الصحي، وغيرها. وضع خطة إعلامية لتحسين صورة المعلم في المجتمع العراقي. 		

الجهات المسؤولة	الإجراءات والأنشطة التطويرية	السياسات	الهدف العام
<p>نقابة المعلمين. وزارة التربية والتعليم. وزارة الشؤون الاجتماعية. وزارة المالية. وزارة الصحة.</p>	<p>• على نقابة (اتحاد) المعلمين تفعيل دورها في رعاية المعلمين اجتماعياً وتمييتهم مهنيًا</p>	<p>تفعيل دور نقابة المعلمين في رعاية المعلمين اجتماعياً وتنمييتهم مهنيًا.</p>	

المسار الثاني: إعداد المعلم

الهدف العام	السياسات	الإجراءات والأنشطة التطويرية	الجهات المسؤولة
الارتقاء بمستوى أداء المعلم تخصصياً ومهنياً.	الارتقاء ببرامج إعداد المعلمين من حيث البنية الإدارية والنظم اللازمة لذلك.	<ul style="list-style-type: none"> الارتقاء ببرامج إعداد المعلمين في مرحلة التعليم الجامعي وفي ضوء الاتجاهات الحديثة وحاجات المجتمع العراقي. تشكيل لجنة عليا بين وزارتي التعليم العالي والتربية والتعليم لوضع الخطط الاستراتيجية لإعداد المعلم وتنفيذها. تطوير وحدات ضمان الجودة في مؤسسات إعداد المعلم جميعها، تتولى مراقبة أداء الكليات وفقاً لمعايير الهيئة الوطنية للتدريب. تشكيل لجنة دائمة من عمداء كليات التربية على المستوى الوطني؛ لاعتماد لوائح كليات التربية وبرامجها. تطوير البنى التحتية لكليات التربية والتربية الأساسية. 	وزارة التعليم العالي. كليات التربية. وزارة التربية والتعليم. لجان تنسيق.
تطوير برامج إعداد المعلمين قبل الخدمة في ضوء الاتجاهات الحديثة وحاجات المجتمع العراقي، والتوسع فيها.	تطوير برامج إعداد المعلمين قبل الخدمة في ضوء الاتجاهات الحديثة وحاجات المجتمع العراقي، والتوسع فيها.	<ul style="list-style-type: none"> فتح أقسام في كليات التربية والتربية الأساسية تتسجم مع حاجات وزارة التربية والتعليم. تعديل مقررات المشاهدة والتطبيق العملي؛ من حيث أهدافه وطريقة تنفيذه والمدة الزمنية المخصصة للتدريب العملي في المدارس. استحداث برامج دبلوم الدراسات العليا التربوية بكليات التربية لإعداد خريجي الكليات المساندة الراغبين في العمل بمهنة التدريس. 	وزارة التربية والتعليم. وزارة التربية والتعليم. وزارة التربية والتعليم. مجالس عمداء كليات التربية.

المسار الثالث: التطوير المهني (التدريب في أثناء الخدمة)

الجهات المسؤولة	الإجراءات والأنشطة التطويرية	السياسات	الهدف العام
وزارة التربية والتعليم. معهد التدريب والبحوث. كليات التربية. قسم الأبنية التعليمية.	<ul style="list-style-type: none"> تشكيل لجنة عليا للإشراف على تنفيذ خطة التدريب ومتابعتها. تخصيص المخصصات المالية اللازمة في الميزانية لتنفيذ برامج التدريب ولإكمال البنية التحتية للمشروع. إجراء دراسة مسحية لتحديد الحاجات التدريبية للمعلمين العراقيين، والوقوف على كفاياتهم التدريسية. وضع سلسلة متتابعة من برامج التدريب في ضوء نتائج الدراسة المسحية، وربطها بنظام الترقية المقترح. وضع خطط تدريبية ببرامج مركزية ولا مركزية، بما فيها التعلم الإلكتروني؛ لتوفير فرص التدريب للمعلمين. تطوير شبكة مراكز التدريب في أنحاء العراق، وربطها فنياً بالهيئة المقترحة، مع تطوير بنيتها التحتية. تكوين قاعدة بيانات وطنية من مدربي المدرسين TOT's، تتولى إعداد المدربين العاملين في الأكاديمية والمراكز التابعة لها. 	تطوير نظام ومؤسسات تدريب المعلمين في أثناء الخدمة.	توفير فرص النمو المهني المستمر للمعلمين بمراحل التعليم وأنواعه جميعها.

المسار الثالث: التطوير المهني (التدريب في أثناء الخدمة) / تنمة

الجهات المسؤولة	الإجراءات والأنشطة التطويرية	السياسات	الهدف العام
لجنة من خبراء التدريب وتكنولوجيا التعليم.	<ul style="list-style-type: none"> تصميم حقائب تعليمية وإنجازها في مختلف التخصصات؛ حيث تكون جاهزة لاستخدام المدرسين من خلال الوسائط المتعددة. وضع نموذج تتابعي Cascade Model لتنفيذ برامج التنمية المهنية، يرتبط بالحاجات التدريبية للمعلمين. 	تطوير برامج تدريب فاعلة ومتنوعة للمعلمين والمديرين والمشرفين.	
لجنة من خبراء التدريب وتكنولوجيا التعليم.	<ul style="list-style-type: none"> بناء القدرات المؤسسية اللازمة لإدارة المدارس بمختلف المراحل التعليمية. تطوير نظام لإعداد القيادات الإدارية العليا العاملة في التربية والتعليم. 		
لجنة من خبراء التقييم. لجنة من خبراء نظم المعلومات.	<ul style="list-style-type: none"> وضع نظام للمتابعة والتقييم المستمر لبرامج التنمية المهنية. تطوير نظام لإعداد القيادات الإدارية العليا العاملة في التربية والتعليم. تطوير قاعدة معلومات للتنمية المهنية، تتحدّد من خلالها فئات المعلمين ومواعيد ترفيتهم وعدد الدورات التدريبية ونوعها. 	وضع نظام للمتابعة والتقييم المستمر لبرامج التنمية المهنية.	

المسار الرابع: تطوير النظم والبني والهيكل الإداري للتدريب في أثناء الخدمة

الجهات المسؤولة	الإجراءات والأنشطة التطويرية	السياسات	الهدف العام
وزارة التربية والتعليم. الأمانة العامة. مديرية الشؤون المالية والإدارية. لجنة خبراء في تنمية الموارد البشرية. الأكاديمية المقترحة.	تتولى الهيئة ما يأتي: • وضع نظم تعيين المعلمين وترقيتهم. • منح تراخيص مزاوله المهنة وشهادات الترقية للمعلمين. • منح شهادات الاعتماد لبرامج التدريب والتنمية المهنية وللجهات التي تقدمها الهيئات والشركات والجامعات (القطاعات: العام، والخاص) • تحديد حاجات تدريب المعلمين. • وضع الخطط السنوية لتدريب المعلمين. • تطوير المواد التدريبية لبرامج تدريب المعلمين. • تنظيم البرامج التدريبية لمختلف فئات المعلمين والمشرفين والمديرين.	إنشاء هيئة للتنمية المهنية للمعلمين والقيادات التربوية.	تجديد البنى والهيكل التي تضمن جودة إدارة التعليم، والتنسيق بين مؤسسات الإعداد والتدريب من جهة، ووزارة التربية والتعليم من جهة أخرى.
وزارة التربية والتعليم. الأكاديمية المقترحة.	• إجراء مسح شامل للحاجات التدريبية الخاصة بالقيادات التربوية • تصميم برامج تدريب القيادات الإدارية، وتنفيذها. • إشراك القيادات التربوية العراقية في الاتجاهات العالمية الحديثة؛ عن طريق البعثات الخارجية والمشاركة في المؤتمرات الدولية. • إجراء مسح شامل للحاجات التدريبية الخاصة بالقيادات التربوية.	تطوير نظام لإعداد القيادات الإدارية العليا العاملة في التربية والتعليم.	

8. الملحق (1) واقع أقسام الأعداد والتدريب لعام ٢٠١٢

ت	المحافظات	عدد القاعات التدريبية	أهلية القاعات	مختبرات العلوم	قاعة الحاسبات	الأجهزة والتقنيات المتوافرة
1	بغداد/ الكرخ 1	4	جيدة إلى حد ما	---	1	---
2	بغداد/ الكرخ 2	6	بحاجة إلى تأهيل	1	1	لابتوب عدد (1) داتاشو عدد (6)
3	بغداد/ الكرخ 3	6	لا تتوفر فيها التقنيات الحديثة	---	---	لابتوب عدد (5) داتاشو عدد (1)

المعوقات	البنية	عدد موظفي شعبة التدريب	مجموع الموظفين	
<ol style="list-style-type: none"> 1. التعليمات التدريبية قديمة. 2. قلة أجور المحاضرين؛ مما يؤثر في استقطاب المحاضرين من الشهادات العليا. 3. الافتقار إلى القاعات التدريبية المثالية. 4. الحاجة إلى حافلة لنقل المتدربين إلى المؤسسات العلمية. 5. المعاناة من الشواغر في مركز الأشغال والعلوم. 6. الحاجة إلى تقنيات علمية (لابتوب، داتاشو، أجهزة مختبرية). 	منفصلة	7	33	
<ol style="list-style-type: none"> 1. صغر حجم البنية والقاعات وعدم تأهيلها. 2. التدريب ليس بالمستوى المطلوب. 3. عدم وجود ملاك ثابت للتدريب، والاعتماد على المحاضرين. 4. قلة موظفين الخدمة. 5. عدم وجود ثلاجات لتبريد مواد الضيافة. 6. الحاجة إلى تحديث مُستلزمات ومعدات مركز العلوم. 	جزء من بناية مدرسة تحتوي على ثلاثة أقسام أخرى	11	30	
<ol style="list-style-type: none"> 1. قلة القاعات التدريبية. 2. عدم وجود تقنيات حديثة (داتاشو، عارضات). 3. عدم وجود مخصصات للمتدربين. 4. عدم وجود سيارة خاصة للقسم. 	منفصلة عن بناية ديوان المديرية	3	14	

8. الملحق (1) واقع أقسام الأعداد والتدريب لعام ٢٠١٢ / تنمة

ت	المحافظات	عدد القاعات التدريبية	أهليّة القاعات	مختبرات العلوم	قاعة الحاسبات	الأجهزة والتقنيات المتوافرة
4.	بغداد/ الرصافة 1	3	تحتاج إلى ترميم	---	---	لابتوب عدد (1) داتاشو عدد (2)
5.	بغداد/ الرصافة 2	4	جيدة	ليس بالمستوى المطلوب	3	داتاشو عدد (1)
6	بغداد/ الرصافة 3	7	محدودة	---	1	داتاشو عدد (1)
7	ديالي	1	غير مؤهلة	---	---	لابتوب عدد (1)

المعوقات	البنية	عدد موظفي شعبة التدريب	مجموع الموظفين	
<ol style="list-style-type: none"> 1. عدم وجود مختبر حاسوب. 2. قلة القاعات التدريبية. 3. عدم فعالية شعبة العلوم؛ لعدم وجود مختبرات. 	منفصلة، ومشتركة مع مديرية أخرى	4	12	
<ol style="list-style-type: none"> 1. عدم وجود موظفي خدمة منذ أكثر من 6 سنوات. 2. عدم وجود مشغل للمولدة. 3. عدم إرسال موظفي القسم إلى دورات خارج القطر. 4. عدم شمول موظفي القسم بالعطلة. 5. الحاجة إلى موظفين في شعبة العلوم والأشغال. 	منفصلة	5	15	
<ol style="list-style-type: none"> 1. البنية أصلاً مدرسة ابتدائية، وقاعاتها لا تصلح للتدريب. 2. عدد موظفي الخدمة غير كافٍ. 	منفصلة عن التربية، لكنها تتشارك مع ثلاثة أقسام أخرى	9	25	
<ol style="list-style-type: none"> 1. البنية غير صالحة لإقامة الدورات. 2. عدم وجود قاعات تدريبية. 3. عدم وجود تقنيات تربوية ووسائل تعليمية. 4. صعوبة إقامة الدورات، وقلة قادة التدريب في الأفضية. 5. عدم وجود أقسام فعالة في مركز الأشغال. 6. التداخل مع الحاسوب في إقامة الدورات. 	منفصلة	23	37	

8. الملحق (1) واقع أقسام الأعداد والتدريب لعام ٢٠١٢ / تنمية

ت	المحافظات	عدد القاعات التدريبيّة	أهليّة القاعات	مختبرات العلوم	قاعة الحاسبات	الأجهزة والتقنيات المتوافرة
8	الأنبار	6	ممتازة	---	---	لابتوب عدد (1) داتاشو عدد (1) شاشات بلازما 52 بوصة كاميرات تسجيل خط إنترنت
9	بابل	8	جيدة	1	2	لابتوب عدد (1) داتاشو عدد (1)
10	واسط	8	6 مؤهلة، 2 غير مؤهلة	---	1	لابتوب عدد (1) داتاشو عدد (1) قديم

المعوقات	البنية	عدد موظفي شعبة التدريب	مجموع الموظفين
<ol style="list-style-type: none"> 1. البنية غير مخصصة للإعداد والتدريب فقط. 2. التخصيصات المالية قليلة. 3. عدم إشراك منتسبي قسم الإعداد والتدريب بأيّ دورات محلية أو خارجية. 4. الحاجة إلى قاعات منام واستراحة للمتدربين من خارج المحافظة؛ لعدم وجود فنادق في المحافظة. 	<p>مستقلة عن التربية، وهي جزء من بنية الوسائل</p>	6	25
<ol style="list-style-type: none"> 1. البنية ثلاثة طوابق، ودرجها غير مريح خاصة لكبار السن؛ لذلك فهي بحاجة إلى مصعد، توجد أرض فارغة تصلح أن تبني فيها قاعات إضافية أو جناح إداري. 	<p>منفصلة</p>	6	25
<ol style="list-style-type: none"> 1. قلة التخصيصات. 2. مشاركة قسم الحاسوب بالاعتماد المالي. 3. إعادة النظر في المناهج الخاصة بالدورات، وجعلها مواكبة للتطور. 4. عدم توافر تقنيات حديثة. 5. عدم توافر مياه صالحة للشرب في القسم. 6. الحاجة إلى بناء قاعات كبيرة. 7. الحاجة إلى بناء مختبرات وتجهيزها بالمستلزمات. 8. الحاجة إلى بناء مختبرات حاسوب. 9. الحاجة إلى موظفين إداريين وخدميين. 10. حاجة البنية إلى صيانة وترميم شامل. 11. الحاجة إلى صيانة كهرباء البنية. 		3	14

8. الملحق (1) واقع أقسام الأعداد والتدريب لعام ٢٠١٢ / تنمية

ت	المحافظات	عدد القاعات التدريبيّة	أهليّة القاعات	مختبرات العلوم	قاعة الحاسبات	الأجهزة والتقنيات المتوافرة
11	المنثى	5	غير مؤهّلة	---	---	لابتوب عدد (1) داتاشو عدد (1)
12	النجف	8	غير مؤهّلة	---	1	لا توجد
13	ميسان	3	مؤهّلة	---	لا توجد	لابتوب عدد (1) داتاشو عدد (1)

المعوقات	البناية	عدد موظفي شعبة التدريب	مجموع الموظفين	
<ol style="list-style-type: none"> 1. البناية مدرسة قديمة لا تصلح للتدريب. 2. نقص الكادر الوظيفي المتخصص. 3. عدم توافر سيارة خاصة بالقسم. 4. نقص في بعض القادة. 5. عدم تطوّر موظفي القسم من خلال الدورات. 6. إنهاء مشكلة الحاسوب. 7. تشريع قانون ينظّم التدريب. 	منفصلة	3	9	
<ol style="list-style-type: none"> 1. القاعات التدريبية غير مؤثثة. 2. عدم وجود المختبرات التعليمية. 3. المناهج التدريبية قديمة. 4. انقطاع التيار الكهربائي. 5. عدم وجود التقنيات والأجهزة الحديثة الخاصة بعرض المعلومات في أثناء التدريب. 6. البناية تحتاج إلى ترميم بالكامل. 	منفصلة عن التربية، وتتشارك مع مديريات أخرى	4	13	
<ol style="list-style-type: none"> 1. قلة التخصيصات المالية. 2. صغر حجم البناية، وعدم وجود قاعات كافية للتدريب. 3. عدم وجود قاعات مختبرية وحاسوب. 	منفصلة عن المديرية العامة	2	15	

8. الملحق (1) واقع أقسام الأعداد والتدريب لعام ٢٠١٢ / تنمة

ت	المحافظات	عدد القاعات التدريبيّة	أهليّة القاعات	مختبرات العلوم	قاعة الحاسبات	الأجهزة والتقنيات المتوافرة
14	كركوك	10	مؤهلة	---	1	لابتوب عدد (2) داتاشو مع شاشة عرض عدد (2)
15	صلاح الدين	1	مؤهلة	---	1	داتاشو عدد (2)

المعوقات	البنية	عدد موظفي شعبة التدريب	مجموع الموظفين
<ol style="list-style-type: none"> 1. تحديث المناهج كونها قديمة. 2. زيادة أجور إدارة الدورات. 3. زيادة أجور المحاضرين. 4. حاجة البنية إلى مركز علوم. 5. حاجة البنية إلى قاعات حاسوب. 6. حاجة البنية إلى ترميم شامل، وتوفير بنية خاصة لشعبة الأشغال ومركز العلوم. 7. توفير سيارة للقسم لمتابعة المتدربين خارج المحافظة. 8. زيادة الاعتمادات المالية لإنجاز الدورات. 9. موعد الدورات خلال العطلة الصيفية لعدم إرباك العملية التدريسي. 10. تفرغ المعلمين والمدرسين للمشاركة بالدورات. 11. نرجو التفضل بصياغة تعليمات لإقامة دورات خلال العطلة الصيفية كون التدريب إلزامياً. 	منفصلة عن التربية	7	20
<ol style="list-style-type: none"> 1. قلة الكادر الوظيفي. 2. عدم وجود كادر تدريبي ضمن ملاك القسم. 3. قلة القاعات التدريبية مع وجود أرض واسعة بجانب القسم تابعة للمديرية بالإمكان استغلالها. 4. وجود مولد 62KV، لكن تم قطع تجهيزها بالوقود وتم شراء مولد صغير من حسابنا الخاص. 5. تم تقديم طلب سنة 2011، ثم تم تقديم طلب آخر لصيانة الحديقة، ولم يؤخذ إجراء بذلك. 6. نثرية الدورات 15000 دينار للدورة الواحدة. 7. عدم وجود مختبرات. 	منفصلة عن المديرية العامة	4	7

8. الملحق (1) واقع أقسام الأعداد والتدريب لعام ٢٠١٢ / تنمة

ت	المحافظات	عدد القاعات التدريبيّة	أهليّة القاعات	مختبرات العلوم	قاعة الحاسبات	الأجهزة والتقنيات المتوافرة
16	نينوى	6	غير مؤهلة	---	---	غير متوافرة
17	كربلاء	4	متوسطة	---	---	داتاشو عدد (1)

المعوقات	البنية	عدد موظفي شعبة التدريب	مجموع الموظفين
<p>1. البناية قديمة وتحتاج إلى تأهيل؛ حيث إن السقوف عالية ويتسرب منها ماء المطر والجدران متشققة.</p> <p>2. القاعات صغيرة.</p> <p>3. التجهيزات قديمة من سيوريات وكراسي.</p> <p>4. المرافق الصحيّة واحدة وغير صالحة للذكور والإناث.</p> <p>5. المختبرات ضيّقة، وتنفق إلى الأجهزة الحديثة.</p> <p>6. لا يوجد مطبخ وحانوت أو كافيتيريا لتجهيز المتدريين.</p> <p>7. عدم وجود ثلاجات.</p> <p>8. البناية بحاجة إلى قاعات وجناح إدارة وقاعة اجتماعات وندوات مزوّدة (حاسبات - أجهزة عرض - إنترنت).</p> <p>9. القسم بحاجة إلى كراسي جلوس وليس كراسي مطاعم وكراسي تلاميذ مدرسة.</p>	مستقلّة عن المديرية	13	39
<p>1. حاجة القسم إلى سيارة بيك أب دبل قمارة عدد (2) للواجبات.</p> <p>2. حاجة القسم إلى موظفين عدد (2) من الذكور.</p> <p>3. المولّدة غير كافية للقسم.</p> <p>4. بطئ تبليغ مدراء المدارس عن طريق البريد الاعتياديّ، خاصّة في الأفضية والنواحي.</p> <p>5. عدم وجود وسائل توضيحيّة أو منهج لشعبة التدريب.</p> <p>6. حاجة القسم إلى أجهزة تكييف.</p> <p>7. الحاجة إلى فني اختصاص (كهرباء - إلكترونيك).</p>	منفصلة عن المديرية العامة	4	20

8. الملحق (١) واقع أقسام الأعداد والتدريب لعام ٢٠١٢ / تنمة

ت	المحافظات	عدد القاعات التدريبيّة	أهليّة القاعات	مختبرات العلوم	قاعة الحاسبات	الأجهزة والتقنيّات المتوافرة
18	القادسيّة	4	متوسّطة	1	3	داتاشو عدد (1)
19	ذي قار	10	جيدة جداً	---	1	حاسبات
20	البصرة	5	متوسّطة	---	1	أجهزة حاسوب - داتاشو

المعوقات	البنية	عدد موظفي شعبة التدريب	مجموع الموظفين
<p>1. حاجة القسم إلى كادر وظيفي تخصصي في شعبة التدريب ومركز الأشغال اليدوية (طابعي - فني كهربائي - مونتاج تطوير - إدارة أجهزة - رسام - خطاط).</p> <p>2. حاجة البنية إلى ترميم كونها قديمة، ماعدا قاعتين.</p> <p>3. حاجة القسم إلى المستلزمات التدريبية (لابتوب عدد (2) - كاميرة عدد (2) - سبورة زيتية عدد (4) - داتاشو عدد (2).</p> <p>4. حاجة القسم إلى مكتبة خاصة تضم الكتب والملامح التدريبية والأقراص الخاصة بتدريب الكوادر ولجميع الأنشطة.</p>	<p>مشتركة مع قسم النشاط الرياضي</p>	15	23
<p>1. أجور المتدربين وفق التعريف المعدّة من قبل التربية/ قسم الحسابات لا تتناسب مع المتغيرات التي تحدث؛ ومنها ارتفاع الأجور.</p> <p>2. حاجة قادة التدريب إلى تجديد المعلومات وفق دورات شاملة في الاختصاصات (الفيزياء - الكيمياء - الأحياء)، والمختبرات وفق التغيرات الجوهرية الخاصة في المناهج الدراسية.</p> <p>3. عدم توافر قاعات تدريبية في الأفضية تحتوي مستلزمات تدريبية مناسبة لتكون قريبة من المتدربين.</p> <p>4. التوسع الحاصل في المدارس في معظم أفضية المحافظة تعاني من قلة قادة التدريب، وبعضها بحاجة إلى تجديد المعلومات.</p>	<p>مستقلة</p>	9	27
<p>1. حاجة البنية إلى صيانة متكاملة.</p> <p>2. حاجة القسم إلى مولد كهربائي.</p> <p>3. ترميم بعض جوانب البنية (شبابيك - أبواب - صحيات).</p> <p>4. تجهيز القاعات التدريبية (العرض - الصوت - شاشات قياس 40 بوصة).</p>	<p>منفصلة عن المديرية العامة</p>	3	49

