الاتحاد العربي للمدارس الخاصة
Arab Private Schools Federation

وظيفة المُدرِّس المساعد
جسر بين بطالة الخرّيجين
وتجويد العمليّة التّعليميّة

د. خميس بن عبيد العجمي
رئيس الاتحاد العربي للمدارس الخاصة
رئيس مجلس أمناء مدارس كينو الخاصة بسلطنة عمان

من البديهيّات التي تعلّمناها ولا نزال نعلّمها وننادي بها، ونعمل على دمجها في خطط الإصلاح والتّطوير والنّهوض، فكرة أنّ التّعليم ليس بوتقة نقل للمعرفة، وإنّما هو عمليّة وجوديّة إنسانيّة عميقة تتجاوز حدود المعلومات إلى استنطاق الذّات الإنسانيّة، إذ إنّ المعرفة الحقيقيّة لا تُسكَب في العقول كما يسكب الماء في الآنية، وإنّما تُولَد من رحم التّفاعل والاستكشاف والبحث والابتكار، وهذه الرّحلة تتطلّب وجود عناصر تتفاعل معها لتُحدِثها، أهمّها المعلّم بمهامّه وسماته التي تتكيّف مع متطلبّات القرن الحادي والعشرين، والطّالب المتلّقي للعلم والمعرفة، والصّانع لها ومبتكر المعارف المستقبليّة ومبدعها، وغيرهما الكثير من العناصر التي تتآزر لتعطي هذا التّناغم في المخرجات.

ولكنْ في هذا القطاع التّربويّ التّعليميّ العديد من التّشعّبات والحيثيّات التي تشكّل هذه العمليّة الحيّويّة، ممّا يعني وجود العديد من التّحدّيات التي تصاحبها، وتمسّها وتؤثّر فيها وتتأثّر بها، وأهمّها وجود إشكاليّات وعقبات تتعلّق بالبنية الأساسيّة في المدارس، من تجهيزات صفيّة، وافتقارها لوجود الأدوات والأنظمة الرّقميّة، وأعداد الطّلبة المتزايدة، واكتظاظ الشُعب، وصعوبة متابعة المعلّمين للطّلبة بتركيز وانتباه، ووجود إشكاليّات في مراعاة الفروقات الفرديّة، فتارة تكون العوائق مرتبطة بسوق العمل وعدم قدرته على استيعاب أعداد الخرّيجين من كليّات التّربية، وعدم اتّساع حقول التّعليم للأعداد المهولة من الخرّيجين الرّاغبين للعمل في هذا القطاع.

ARAB-PSF.COM

وتارة أخرى تظهر إشكاليّات تتعلّق من جهة بقلّة مهارة وتدريب الخرّيجين ليكونوا قادرين على الانخراط في سلك التّعليم، وافتقارهم للخبرات العمليّة، وضعف التّدريبات التي تُقدّم لهم وهم على مقاعد الدراسة، ومن جهة أخرى، فعند التحاقهم بالمدارس تظهر فجوة في متابعتهم بشكل ممنهج ومستمرّ، لعدم وجود أقسام وجهات تدريبيّة متخصّصة تقدّم لهم الدّعم الميداني، وغيرها الكثير من العقبات الأخرى التي ألزمت المخطّطين التّربويّين البحث عن حلول ناجعة تنقذ هذا القطاع الحيويّ في كلّ مجتمع ساعٍ للنهوض والارتقاء بأبناء جيله، فها هي ذي عقول المفكّرين التّربويين تغذّ خطاها مسرعة في البحث لإيجاد الحلول ورسم السّياسات لحلّ مختلف الأزمات التي قد تواجه نهضة وتطوّر قطاع التّربية والتّعليم.

وفي هذه الوريقات مبادرة باسم " المعلّم أولّاً " لحلّ أغلب مشاكل التّعليم، والتي قد تكون للوهلة الأولى أمراً تنظيرياً، إلاّ أنّها تحمل في جعبتها الكثير من الحلول، وتحمل مفهوماً لربّما يُسمع ويُطبّق عادة بشكل مغاير للفكرة المقترنة بهذا المفهوم هاهنا، ألا وهي فكرة لمبادرة تعليميّة نهضويّة تستند إلى وجود مدرّس ثانٍ مساعد إلى جانب المدرّس الأساسيّ، لتغدو هذه المبادرة فعلاً تقنياً وتجربة وجوديّة حيّة، تلمس عمق التّجربة تاركة قشور السّطحيّة المتعلقة بالمسمّى.

تمثّل مبادرة "المُعلّم أولّاً" محاولة عميقة لإعادة تشكيل المساحة التّعليميّة، فمن جهة يعدّ الفصل الدراسيّ التقليديّ أشبه بسجن معرفي يُكبّل الإبداع، وعلى النّقيض منه فإنّ مفهوم المدرّس المساعد يسعى لتحرير الفكر وفتح مساحات للتّأمل والاكتشاف، من خلال تفكيك المنظومة التّعليميّة التّقليديّة المختزلة، والعمل على إيجاد فضاء معرفيّ أكثر حيويّة وتفاعليّة، مع تجاوز وتخطّي الممارسات البيروقراطية الرّتيبة إلى عمق التّجربة التّربويّة الحيّة الإنسانيّة.

ARAB-PSF.COM

ومن منظور جديد قد يساهم هذا المسمّى الوظيفيّ في حلّ بعض أو معظم مشكلات المجتمع المرتبطة بشكل مباشر بقطاع التّربية والتّعليم، من مثل البطالة التي يقع فيها أغلب خريجي كليّات التربية، فهناك بعض الدّول العربية يتجاوز عدد العاملين في قطاع التّعليم لديها نسبة تقارب ال50% من عدد موظفي القطاع الحكوميّ، فلا شكّ أنّ استحداث وظيفة مساعد مدرّس سيكون لها عظيم الأثر في السّيطرة على البطالة في هذا القطاع، وتحفيز رفع كفاءة المخرجات، ورفع نسبة القبول في كليّات التّربية من منطلق وجود وظيفة تنتظر الخريّج فور تخرّجه، وهذا سيكون مؤدّاه رفع كفاءة وجودة قطاع التّعليم، ممّا سينعكس على سوق العمل والتنمية، بتوفير وظائف غير تقليديّة في قطاع التّعليم، واستيعاب الباحثين عن العمل، خاصّة في المناطق النّائية والمحرومة.

ولكون البطالة أزمّة وجوديّة لا مشكلة اقتصاديّة وحسب، فإنّ الخريّج الباحث عن العمل تصيبه حالة من انعدام إحساسه بوجوده وقيمته، أو يشعر بوجود مهمّش له في ظلّ مجتمعه وبلده، ممّا يهدّد مفهوم الهويّة الوطنيّة، فتأتي هذه الوظيفة " المُدرِّس المساعد" لإعادة بلورة نظرة هذا الخريّج لنفسه، ومنحه معنى وقيمة في مجتمعه، والعمل على منحه هويّة مهنيّة، وإنسانيّة قبل كلّ شيء، واستعادة الكرامة المهنيّة له، وتحويل الطّاقة المعطّلة عنده إلى قوّة إبداعيّة، فضلاً عن إضفاء بعد عميق له ليخرج من رتابة عمله كناقل للمعرفة ليصبح "كاشفاً" للإمكانات الكامنة، ومحفّزاً لوعي الطّلبة، ومرافقاً لهم في رحلة المعرفة.

ARAB-PSF.COM

ومن جانب آخر فإنّ " المدرّس المساعد" يقوم بدور حيويّ في حلّ معضلة أخرى تصيب هذا القطاع الهامّ، ألا وهي تدنّي جودة التعليم، التي تُعزى لأسباب منها؛ ارتفاع الكثافة الطّلابيّة في الفصول، ونقصان فرص التّعلُّم الفرديّ، وكثرة حالات الإجازات الاضطرارية للمعلمين الأساسيّين أو إجازات الأمومة التي تؤثّر في جودة وسيرورة العمليّة التّعليميّة، فيأتي المدرّس المساعد ليقدّم حلاً مبتكراً من خلال دور تعليميّ جديد يُعزز جودة التّعلُّم وفي الوقت ذاته يساهم في حلّ المشكلة الأولى مشكلة البطالة.

إذاً فهذه المبادرة " المعلّم أولّاً " ستقوم بتقديم توأمة من الحلول لكلا القضيّتين إلى جانب قيامه بالعديد من المهام المنوطة بدوره الفعليّ داخل الحرم المدرسيّ، من مثل مساعدة المُدرِّس الرّئيسيّ في إدارة الفصل، وتوفير دعم فرديّ للطّلبة المتعثّرين، والمساهمة بتقليل الكثافة الطّلابيّة عبر تقسيم الفصل إلى مجموعات عمل صغيرة، وتنفيذ الأنشطة التّكميليّة من ورش إبداع وتكنولوجيا ودعم نفسيّ.

كما يقوم المدرّس المساعد بالمساهمة إلى جانب المدّرس الرّئيسيّ في صنع فضاء معرفيّ أكثر تركيزاً وأعمق قدرة على متابعة الطّلبة، ممّا يدفع لجعل تجربة التّعلّم تجربة تحرريّة من النّمطيّة، والقيود الاجتماعيّة، فهما معاً يقومان بتفكيك البنى التّقليديّة، وإعطاء الطّلبة مساحة أكبر للإبداع، وتقويض منطق التّنميط، وإحداث تناغم في مساحة مليئة بالاحتمالات والتّجريب وارتكاب الأخطاء في محاولة الوصول للصّواب دون أدنى خوف أو إطفاء أو انتقاص، وكأنّ وجود كلا المعلميّن معاً وجود ثوريّ لإشعال نار المعرفة في الأذهان، لا ملء دلو ماء العقول دون إمعان.

ARAB-PSF.COM

إنّ هذه المبادرة" المعلّم اوّلاً" لها من الأهميّة بمكان، ما سيدفعنا للسّعي لنراها وليدة عصرنا الآن، لما ستحمله من مردود اجتماعيّ وأمنيّ واقتصاديّ للدّولة، وما ستحقّقه من تعزيز وتقوية لمخرجات التّعليم، إذ إنّ جوهرها سيكون مرتكزاً على توظيف المعلّمين من خلال هذه المبادرة التي ستعمل كحاضنة تدريبيّة وعمليّة يخضع من خلالها مساعد المدرّس الى التّقييم والتّقويم المستمرّين، ولكنْ لن يتأتّى لها أنْ ترى النور إلاّ إنْ وجدت ضوابط ولوائح تقنّنها من أجل إنجاحها، ووضع الشّخص المناسب في المكان المناسب، فمثلاً وجب أنْ يكون السّاعون نحو هذه الوظيفة يحملون شهادة في التّربية أو في تخصّصات ذات صلة، وأنْ يستطيعوا اجتياز دورات تدريبيّة في التّعليم الفريقيّ، وتفريد التّعليم، وإدارة الفصول المختلطة.

ولكون هذه المبادرة تعدّ سعياً حقيقيّاً وحثيثاً لإنشاء جسر يعبر عليه الخرّيجون المتميّزون ليصلوا إلى برّ الأمان الوظيفيّ، فيجدون ما يسعون للعمل فيه أمامهم دون تحمّل العبء النّفسيّ النّاجم عن البحث دون هوادة عن العمل وانتهاء المطاف بهم بين صفوف البطالة، فقد تحتّم عليهم الخضوع للتّدريب العمليّ والتّقييم المستمر لفترة تمتدّ بين سنتين إلى ثلاث سنوات في مدارس قريبة من إقامتهم، وهذا التّدريب الممنهج تحت مسمّى" المدرّس المساعد" سيشمل خطة تدريبيّة متكاملة تركّز على تنمية المهارات التّعليميّة والتّقنيّة والإداريّة، وتعزيز الخبرة العمليّة، من مثل تدريبهم ضمن دورات في نظريات التّعلّم، وتصميم الدّروس والمحتوى التّعليميّ، وإدارة الصّف، وكيفيّة التّعامل مع السّلوكيّات الصّفيّة المختلفة، وتحفيز الطّلبة، ودورات متقدّمة في المجال العلميّ الذي سيدرّسه المدرّس، وأساليب وإستراتيجيّات التّدريس الحديثة.

فضلاً عن تقديم تدريب متخصّص على مهارات استخدام منصّات التّعلّم الإلكترونيّ، واستخدام التّطبيقات التّفاعليّة، وكيفيّة إدارة الحصص الافتراضيّة وتصميم المواد الرقميّة، وتدريبهم على التّواصل مع الطّلبة وأولياء الأمور والزّملاء، وتدريبهم على كيفيّة إدارة الضّغوط والتّعاطف مع احتياجات الطّلبة، وتحفيزهم على المشاركة في فرق تعليميّة وتنفيذ مشاريع مشتركة، وتدريبهم على تصميم الاختبارات، وإعطاء الملاحظات للطّلبة، واستخدام أدوات التّقييم الذاتيّ، واستخدام أدوات إداريّة تقنيّة لتنظيم الوقت، وتدريبهم على إدارة أنظمة إدارة المعلومات وسجلاّت الطّلبة.

ARAB-PSF.COM

وتشجيعهم على الحصول على شهادات عليا في التّربية أو التّخصّص، والمشاركة في فعاليّات تعليميّة محليّة أو دوليّة، ومتابعة الأبحاث الحديثة في مجال التّربية والتّعليم، فضلاً عن العمل على تسهيل فكرة انخراطهم واندماج بسلاسة في حقل التّعليم، من خلال تدريبهم على فهم اللوائح الدّاخليّة للمدرسة، واستيعاب سياساتها الدّاخليّة.

وما هذه الخطوات والضّوابط سوى خطوات البداية للاستثمار في راحة المعلّم، وهي ليست من منطلق تحقيق رفاهية وترفٍ فارغ، بل هي منهجيّات تستند لقرارات إستراتيجيّة، تعكس وعيًّا مؤسّسيًا بأنّ الإنتاجيّة خاصّة في جودة التّعليم، لا تولد من الإرهاق وضغوطات الوظيفة، وإنّما تتأتّى من بيئة متوازنة تضمن صفاء الذّهن واستقرار النّفس، لذا فهناك ثقة بأنّ وظيفة المدرّس المساعد ستعمل على خلق بيئة متوازنة للمدرّس الأساسيّ ليبدع ويبتكر في مهامّه وواجباته التّعليميّة.

وهذا كلّه سيصبّ في صالح المعلّمين لجعلهم في قمّة الجاهزيّة العمليّة للقيام بدورهم على أكمل وجه، ودفعهم للقيام بدورهم للإسهام في تجويد التّعليم، ممّا يعني تحقيق هذه المبادرة" المعلّم أوّلاً" لهدفين: أولهما؛ تحقيق صفر بطالة في قطاع التّعليم، خاصّة أنّ المبادرة ستتيح فرصة تعيين الخريجين في مدارس قريبة من مناطق سكنهم، ممّا سيشجّعهم على الانضمام لها دون عزوف او امتعاض ناجم عن بعد المسافات والاضطرار للعزلة الاجتماعيّة عن الأهل، وثانيهما؛ ضمان تعليم ذي جودة عالية.

ولضمان النّجاح في هذه المبادرة الوطنيّة فقد وجب بداية أنْ يتمّ تجريب هذه الوظيفة بشكل متدرّج، في عدد من المراحل الدّراسيّة بشكل تراتبيّ، بدءاً من التّعليم المبكّر والحلقة الأولى مروراً بالحلقة الثانيّة، ووصولاً إلى الصّفوف العليا، قبل تعميمها بشكل شامل ومتكامل، مع التّركيز على المناطق ذات الكثافة الطّلابيّة العالية، والقيام بتوجيه تقييم وتقويم مستمرّين يستندان إلى الملاحظة الصّفيّة من خلال حضور حصص مشرفين ومدرّبين لملاحظة الإستراتيجيّات الفعّالة، ومتابعة قيادة حصص تجريبيّة مع تلقّي ملاحظات فوريّة منهم، وتقديم ورش عمل تفاعليّة تشمل عرض سيناريوهات صفيّة وحلّ مشكلات واقعيّة.

ARAB-PSF.COM

إنّ وجود مبادرة تسعى لتحقيق أهداف وطنيّة سامية كصفر بطالة في قطاع التّعليم، ورفع كفاءة جودة التّعليم يتطلّب وجود مخصّصات مالية لتطبيق هذه المبادرة وإدارتها، مع العلم أنّ هنالك دول ستواجه صعوبة في توفير الدّعم الماليّ المستدام لتطبيقها، إلاّ أنّ الاتحاد العربيّ للمدارس الخاصة، يحمل مفتاحاً لجعل المستحيل ممكناً، والصّعب سهلاً، من خلال رؤيته التي صممّها لتمويل هذه المبادرة بطريقة مستدامة دون اللجوء لمخصّصات قطاع التّعليم أو موازنته العامّة، بإيجاد باب تمويل بديل لا يشكّل إرهاقاً وعبئاً على موازنات الدّول، وإنّما يكون رافداً مستداماً، ومن هذا المنطلق فهذه دعوة من الاتّحاد لكلّ من يرغب بمناقشة المبادرة وتمويلها التواصل معنا، لفتح آفاق الحوار حول آليّات تطبيقها وتمويلها.

إنّ هذا المسمّى الوظيفيّ ليس إرهاصات وأحلام عصر، ولكنّه مسمّى فعليّ قامت العديد من الدّول بتطبيقه، وكان له صدى في نجاحها في قطاع التعليم، إذ إنّ هناك العديد من التّجارب الناجحة التي طبّقت هذه الوظيفة، وحقّقت بفضلها نتاجات مبهرة إذ كان هناك انخفاض في نسبة الطلبة لكلّ مُدرِّس من 1:40 إلى 1:20 في بعض الدّول التي طبّقت العديد من البرامج المتخصّصة كبرامج التّلمذة من خلال توأمة المدرّس المساعد بمعلّم خبير لتوجيهه ودعمه، وعقد الشّراكات مع مؤسّسات تدريبيّة كالتّعاون مع مراكز تدريب المُعلّمين، فضلاً عن حدوث تعزيز في التّفاعل الفرديّ بين المعلّم والطّالب بشكل أكبر من غيرها، وتمّ تخصيص وقت أكبر للطّلبة من ذوي التّحصيل المتدنّي، وتنفيذ أنشطة إبداعيّة متنوّعة بشكل أوسع، فهناك العديد من التّجارب - من مثل التّجربة الفنلنديّة التي جعلها نظام" المدرّس المساعد" في صدارة التعليم العالميّ، والتجربة اليابانيّة من خلال قيامها بتطبيق نظام فريق التّدريس الجماعيّ - التي تُظهر عمق هذه المبادرة الوظيفيّة في آثارها، وأهميّتها في نهوض مجتمعاتها التي تطبّقها، فمن خلال ما أنتجته من نتاجات فقد تجاوزت كونها حلاً مؤقتاً أو ترقيعياً، لتصبح إستراتيجيّة شاملة لتحويل التّحدّيات إلى فرص من منطلق الايمان بأنّ التعليم هو السلاح الأقوى الذي يستخدم لتغيير العالم.

ARAB-PSF.COM

ويحضرنا القول عن التّجربة العمانيّة في سلطنة عمان الحبيبة، إذ تجسّدت هذه التّجربة بمحاولات وزارة التربية والتعليم للتصدّي للبطالة من خلال العمل على توظيف خريجي كليات التربية في فترة وجيزة من تخرجهم، وتمكّنت من تحقيق توازن نسبيّ بين تخريج كوادر تعليميّة وتوظيفها، لكنّها تواجه تحدياً رئيسياً يتمثّل في تحويل الفائض في بعض التخصّصات إلى فرص عبر تنويع الاقتصاد التعليميّ، خاصّة مع كون هؤلاء الخريجين ممّن تنقصهم المؤهلات المطلوبة أو أنّهم ليسوا خريجي كليّات التربية من الأساس، لأسباب تعزى لدراستهم في كليات خارجيّة مستواها أقلّ من اشتراطات الوزارة.

ولكنّ الوزارة قدّمت حلولاً ومبادرات لحلّ هذه المعضلة من خلال توجّهها وسعيها نحو وضع خطط فاعلة لاستيعاب أعداد هؤلاء الخريجين، بالتّركيز على مواءمة مخرجات التعليم مع احتياجات السوق قدر الإمكان، وضمان توفير كوادر تعليميّة مؤهلة لتحقيق أهداف التنمية المستدامة في القطاع التعليمي.

كما تبنّت وزارة التربية والتعليم في سلطنة عُمان تخطيطاً إستراتيجياً لتحديد احتياجات المدارس من المعلمين سنوياً، ووازنت بين توظيف خرّيجي كليات التربية في المدارس الحكومية وتشجيع التوظيف في القطاع الخاص لمواجهة التّشبع في بعض التخصصات.

إلى جانب تقديم الوزارة لبرامج تطوير مهنيّ للمعلّمين الجدد عبر مراكز التّدريب التربويّ، والعمل على توجيه الطلبة وتوعيتهم بالتخصصات المطلوبة كالفيزياء، الكيمياء، واللغة الإنجليزية، ومراقبة جودة المخرجات، وتطبيق معايير اعتماد أكاديميّة صارمة لكليّات التربية، بالشراكة مع هيئة الاعتماد العمانية.

فعلى الرّغم من وجود تحدّيات تواجه الوزارة في خطواتها نحو توظيف الخريجين من مثل تشبّع بعض التخصّصات وزيادة أعداد الخريجين فيها مع محدوديّة الفرص الوظيفية، والتوزيع الجغرافي الذي يحدث صعوبة في توجيه الخريجين للعمل في المناطق النائية، ممّا يخلق فجوة بين المدن والريف إلاّ أنّ إنجازاتها تشكر وتثمّن لها، ويبقى الدور الأكبر على الخريج ذاته، إذ وجب عليه قبل الالتحاق بأية كلية أنْ يتحقّق من مؤهّلات الكلية، ويتأكّد من مدى حاجة القطاع لهكذا تخصص، وإلاّ فإنّهم سيجلسون على مقاعد الانتظار لسنوات وسنوات.

ARAB-PSF.COM

ومن هذه الخطوات التي من الواضح أنّ سلطنة عمان قد تبنّتها، وانتهجت فيها نهجاً وسعياً حثيثاً نحو غايات تعود على المجتمع بالنّفع والخير، ينبثق سؤال بديهيّ مفاده:

هل يمكن لسلطنة عمان أنْ تطبّق مبادرة " المعلّم أولاً " بشكل ممنهج وفاعل من منطلق الحاجة للتّصدّي للبطالة وتعزيز جودة التّعليم؟

في تقديرنا، نعم يمكن لسلطنة عُمان تطبيق مبادرة مثل "المُعلّم أولاً" إذا تمّ تصميمها وفقاً للسّياق المحليّ واحتياجات النّظام التّعليميّ العُمانيّ ووجود الإرادة والدّعم، بشكل يتناغم مع رؤية عُمان 2040 وما تهدف إليه من تطوير للتّعليم لكونه أحد ركائز التّنمية المستدامة، وهذه المبادرة ستعمل على تعزيز دور المعلّمين ودعم هذا الهدف مباشرة، فمن السّهولة بمكان أنْ تتحقّق هكذا مبادرات وطنية شاملة، لما تمتلكه سلطنة عُمان من نظام تعليميّ مركزيّ تحت إشراف وزارة التربية والتعليم، ولوجود كليّات تربويّة مثل كلية التربية بجامعة السلطان قابوس تعتبر قاعدة لتدريب وتأهيل المعلمين .

ورغم ذلك، فإنّنا لا نقول بأنّ هذه المبادرة بمفردها كافية لحلّ مشكلة البطالة وجودة التّعليم، إلاّ أنّها خطوة أولى على درب تبنّي سياسات متكاملة وشاملة تسعى لحلّ هذه المعضلة الخطيرة المتنامية في المجتمعات العربيّة، وجزء من خطة وطنية لزيادة الاستثمار في التعليم وتوظيف الكفاءات، إذ إنّه قد تحتّم تكاتف بقية عناصر هذه السّياسات من تنويع الاقتصاد لخلق فرص في قطاعات أخرى كالصناعة، والتكنولوجيا والخدمات، والعمل على تحسين جودة التعليم لمواءمة مخرجات التعليم مع سوق العمل، وتفعيل وجود أقسام تدريب متخصّصة في المدارس لمتابعة المعلّمين المساعدين الجدد، لما له من عظيم الأثر في تحفيزهم واندفاعهم بشغف نحو التعلّم والتّدريب، وتشجيع ريادة الأعمال والقطاع الخاص، في سبيل إنجاح فكرة تعتبر طفرة وفكرة ثوريّة على سياسات عقيمة فشلت في توفير فرص عمل للخريجين والمبدعين، وحالت دونهم ودون سعيهم نحو إحداث بصمة ونهوض في المجتمعات لما يعتملها من ضيق في استيعاب أعداد مهولة من أصحاب الشهادات والعقول النيّرة.

وأخيراً وليس آخراً،

فإنّنا على أمل أنْ تتحوّل هذه المبادرة "المعلّم أولاً" الى سياسة تنفيذيّة حقيقيّة تؤتي أكلها، ولا تبقى طيّ مسوّدات الأفكار والاقتراحات العابرة، فلا يوجد أدنى شكّ بأنّ مبادرة" المعلّم أولاً " ستساعد في توطين وظائف المعلّمين والتي تعدّ واحدة من السّياسات الحيويّة التي تتبنّاها العديد من الدول لتعزيز التوظيف المحليّ وتحقيق الاستدامة في قطاع التعليم، لذا فقد وجب أنْ تكون هذه المبادرة جزءاً من إستراتيجيّة شاملة لتطوير التّعليم لا مجرّد قرار وظيفيّ معزول.

ARAB-PSF.COM