

## تصور مقترح لإمكانية تطبيق معايير الترخيص لمزاولة مهنة التدريس في مصر كمطلب لتحقيق الاعتماد المهني للمعلم في ضوء بعض التجارب العالمية المعاصرة

إعداد / د. حاتم فرغلي ضاحي جاد

أستاذ أصول التربية المساعد - كلية التربية - جامعة أسوان

[hitemfdahy1973@gmail.com](mailto:hitemfdahy1973@gmail.com)

### مستخلص البحث:

استهدف البحث الحالي وضع تصور مقترح لإمكانية تطبيق معايير وإجراءات الترخيص لمزاولة مهنة التدريس كمطلب لتحقيق الاعتماد المهني للمعلم في ضوء التجارب العالمية المعاصرة، واستخدم البحث المنهج الوصفي، وتناول الأسس الفلسفية للاعتماد المهني للمعلمين من حيث المفهوم والفلسفة والأهمية، ومعايير الاعتماد المهني للمعلمين، والمتطلبات اللازمة لتطبيق نظام الاعتماد المهني للمعلمين، كما تناول أيضاً مفهوم الترخيص لمزاولة مهنة التدريس وفلسفته وأهميته وأهدافه ومميزاته ومعاييرته وإجراءاته، ودوره في تحقيق الاعتماد المهني للمعلم، وكذلك استعرض البحث بعض التجارب العالمية الرائدة في هذا المجال مثل: الولايات المتحدة الأمريكية، المملكة المتحدة، كندا، اليابان، أستراليا، تايلاند، سنغافورا، نيوزيلندا، قطر، بالإضافة إلى ملامح التجربة المصرية في هذا المجال، بينما اعتمد البحث في جانبه الميداني على تطبيق استبانة استهدفت التعرف على آراء مُعلمي مرحلة التعليم الأساسي بمدينة أسوان بشأن المعايير الواجب توافرها لدى المعلمين من أجل الحصول على الترخيص، وأهم الإجراءات اللازمة لمنح الترخيص. وكشفت النتائج الميدانية عن موافقة معظم أفراد العينة على تضمين معظم تلك المعايير ضمن معايير الترخيص لمزاولة مهنة التدريس، والتي تشمل (المعايير التخصصية، والمعايير المعرفية، والمعايير مهارية، والمعايير الشخصية، والمعايير المهنية، والمعايير التنظيمية) وكذلك إجراءات التجديد للرخصة المهنية للمعلم، ولكن أظهر بعض أفراد العينة اعتراضهم على بعض تلك المعايير والإجراءات، وفي ضوء نتائج البحث حاول الباحث صياغة تصور مقترح لإمكانية تطبيق معايير الترخيص لمزاولة مهنة التدريس في مصر كمطلب لتحقيق الاعتماد المهني للمعلم في ضوء بعض التجارب العالمية المعاصرة، وهذا التصور مبني على فلسفة وأهداف ومنطلقات وأسس وضمانات وإجراءات تحقيق.

**الكلمات المفتاحية:** تمهين التعليم - الاعتماد المهني للمعلم - الترخيص لمزاولة مهنة التدريس

## **A Suggested Proposal for Possibility of Applying Licensing Standards to Practice the Teaching Profession in Egypt as a Requirement for Achieving Professional Accreditation for Teachers in Light of some Contemporary Global Experiences**

### **Abstract**

The current research aimed at developing a proposed vision for the possibility of applying licensing standards and procedures to practice the teaching profession as a requirement for achieving professional accreditation for teachers in light of contemporary global experiences. The research relied on the descriptive approach. The research dealt with the philosophical foundations of professional accreditation for teachers in terms of concept, philosophy, importance, the professional accreditation standards for teachers, and the requirements for implementing the professional accreditation system for teachers. The research also addressed a conceptual framework for licensing to practice the teaching profession, its philosophy, importance, objectives, features, and the requirements for applying the professional license for the teacher, the standards and procedures for licensing to practice the profession, and the role of licensing to practice the teaching profession in achieving professional accreditation for the teacher. The study also addressed some of the leading international experiences in this field, such as: the United States of America, the United Kingdom, Canada, Japan, Australia, Thailand, Singapore, New Zealand, Qatar. In addition to the features of the Egyptian experience. While the study, in its field aspect, relied on the application of a questionnaire that aimed at identifying the opinions of basic education teachers in Aswan Governorate regarding the standards that must be met by teachers in order to obtain a license to practice the teaching profession, and their attitudes towards the procedures necessary for granting a license to practice the teaching profession. The results of the field study revealed that most of the sample agreed to include most of these standards within the criteria for licensing to practice the teaching profession and which include (specialized standards, cognitive standards, skill standards, personal standards, professional standards, and organizational standards) and renewal procedures for the teacher's professional license. But, some members of the sample showed their objection to some of those standards and procedures, and in light of the results. The researcher attempted to formulate a proposed vision for the possibility of applying licensing standards to practice the teaching

profession in Egypt as a requirement for achieving professional accreditation for teachers in light of some contemporary global experiences. This vision is based on a philosophy, goals, starting points, foundations, guarantees, and procedures for achieving.

Key Words: Professionalization of Teaching, Teacher's Professional Accreditation, Licensing for Practicing the Teaching Profession

### مقدمة:

يشهد العصر الحالي ثورة علمية وتكنولوجية هائلة تتم في صورة موجات متتالية وبايقاعات متسارعة، ولم تكن النظم التعليمية بمنأى عن تلك التغيرات المتلاحقة، فقد بات لزاماً عليها التعامل مع التطبيقات العلمية والتكنولوجية والاستفادة منها كي تتمكن من أداء أدوارها ومهامها على الوجه الأكمل، ولعل هذا يستوجب التدقيق فيمن يتم اختيارهم للعمل في مهنة التعليم .

فالمعلم هو عصب العملية التعليمية وأساس نجاحها وتحقيقها لأهدافها، والمعلم الذي يمتلك الكفايات التخصصية والمهنية والإدارية وتتوافر فيه المستويات المعيارية يُمكنه أن يحقق جودة التعليم والوصول لمستويات السبق والتميز والإبداع، ولعل هذا ما دفع رئيس جامعة ديربان للتكنولوجيا بجنوب أفريقيا Durban University of Technology في اليوم العالمي للمعلمين عام (٢٠١٢م) إلى القول بأن: "التعليم مهنة عالمية و أنها أم لجميع المهن الأخرى ومُحرك لكل المجتمع"، فهي تسبق جميع المهن كما أنها لازمة لها، ولذلك يتعين على المعلمين أن يعرفوا جيداً أنهم مسؤولون عن حياة الناس بمختلف أشكالها ومستوياتها (البهيجي، ٢٠١٥، ١٨).

فالتعليم مهنة تتطلب استعداداً مهنيًا ولا يجوز أن يتولاها إلا أهلها ومن أعدو خصيصاً لممارستها، لذا جاء مفهوم تمهين التعليم ليُحدد الشروط التي يجب توافرها في المعلم حتى يُصبح عضوًا فعالاً في هذه المهنة، فمهنة التعليم تتطلب إعدادًا مُتخصصًا يرتبط فيه أعضاؤه بروابط مهنية مُحددة، وإذا أردنا للتعليم أن يتحرك سريعاً على طريق التمهين وإكسابه صفة المهنة فلا يجب أن يُسمح بأن ينضم للمهنة إلا من لديه تصريح بذلك من هيئة مهنية رسمية (السيد، ٢٠١٨، ٥١١).

ويتطلب تحويل التعليم إلى مهنة توافر عدة مُحددات هي في الأصل جزء لا يتجزأ من معايير مهنة التعليم، التي من أهمها: توافر معايير الإعداد للمهنة، والتي تبدأ من معايير

للقبول بمؤسسات إعداد المعلم، ومعايير الترخيص لامتحان مهنة التعليم، والتنمية المهنية للمعلمين، وبرامج تدريبهم أثناء الخدمة، وأخلاقيات مهنة التعليم، بحيث تُتيح للمعلم التطور المهني والتخصصي والتعويض المادي والسمعة (Richard Ingersoll and Elizabeth Merrill , 2011, 185, 186).

وتُعتبر نوعية المعلمين الجيدة عاملاً مهماً في تحديد جودة مهنة التعليم، لذا يُنظر إلى المعلم على أنه العنصر المؤثر والفعال في النظام التعليمي، وأحد أهم أضلاع المثلث التعليمي (المعلم، والمتعلم، وموضوع التعلم)، وهو المسؤول عن مهنة التعليم، تلك المهنة التي تُسهم في تنشئة الفرد وبناء شخصيته ومهاراته المختلفة وتفجير طاقاته وتكوين اتجاهاته، ومهنة التعليم مثلها مثل كل المهن يجب أن يُحدد لها معايير وضوابط وشروط وإجراءات . ولعل إتقان المعلم لمادته لم يعد كافيًا من أجل النجاح في عمله، بل ينبغي أن يكون مُتمتعًا بكفايات شخصية مُتكاملة وقدرات إبداعية خلاقة، ومُعدًا إعدادًا علميًا وثقافيًا ومهنيًا جيدًا، كما ينبغي أن يكون قادرًا على فهم حاجات طلابه وعلى توجيههم لتسيير مشاركتهم وإثارة دافعيتهم نحو التعلم، إضافة إلى قدرته على توظيف أفضل الوسائل لتوصيل علومه، وأحسن الأساليب لتقديم مادته الدراسية، وحرصه على النمو المهني المستمر (ربايعة، زكارنة، ٢٠١٦، ١٢١٩).

ولقد أكدت الدعوات المُطالبة بالاهتمام بإعداد معلم المستقبل إلى ضرورة وضع نظام لمنح التراخيص لمزاولة المهنة تُصدره هيئات مُتخصصة وفق معايير موضوعية، وتبنت كثير من الدول هذا الاتجاه، واشترطت الحصول على رخصة صلاحية التدريس قبل الموافقة على تعيين المعلم في وظيفة دائمة، وبمقتضاها يُسمح له بممارسة المهنة والاستمرار فيها (حسان، وآخرون، ٢٠١٤، ٤٠).

وتُعد الرخصة المهنية من الآليات المهمة للحكم على جودة التعليم، وتُسهل عملية انتقاء أفضل المُعلمين لمزاولة المهنة، وتُساعد على تمهين التعليم حيث يتوجب على كل مُعلم امتلاك القدر الكافي من المعارف والمهارات وإتقان معايير مُعينة، وهي إحدى الوسائل التي تُساهم في رفع قيمة مهنة التعليم، وتستهدف تحقيق ضمان وظيفي للمعلم وتعزيز ثقته بنفسه، وخلق بيئة تنافسية إيجابية بين المعلمين وبين المتعلمين، واكتساب مهارات الرقابة الذاتية (المطيري ، ٢٠١٧ ، ١٣٨ ، ١٤٠).

وقد أكدت العديد من الدراسات على أهمية تطبيق نظام الترخيص لمزاولة مهنة التعليم، ومنها دراسة أحمد (٢٠١٨) التي أكدت على أهمية توفير التدريب المسبق للمعلمين من أجل منحهم الرخصة المهنية، ودراسة صادق وآخرون (٢٠١٦) التي أكدت على أهمية تأهيل المدارس للمشاركة في تقييم مُعلميها من أجل اجتياز الرخصة المهنية، ودراسة الغامدي، إبراهيم (٢٠٢٢) التي استشهدت بأن الولايات المتحدة الأمريكية وفرنسا وألمانيا واليابان والصين وكوريا الجنوبية وماليزيا وسنغافورا وتايلاند تعمل بنظام الترخيص لمهنة التدريس، إيماناً من تلك الدول بأهمية تدريب المعلمين وفق معايير الاعتماد المهني للمعلم، ودراسة كفاقي (٢٠١٠) التي أكدت على ضرورة تطبيق رخصة مزاولة المهنة للمعلم لما لها من دور مهم في تطوير العملية التعليمية .

من هنا تزايد الاهتمام بضرورة وضع معايير موضوعية لاختيار من يُمارس مهنة التدريس، فالمعلم الذي يتوافر لديه الرضا المهني والرغبة في التعليم سوف يُقبل على طلابه بحب ودافعية، وسوف ينهمك في التعليم فكرياً وسلوكياً وشعوراً، ويُشجعه على تكريس جل جهده للتعليم كمهنة اختارها عن رغبة ذاتية يُشبع من خلالها حاجات إنسانية واجتماعية لديه، ويُحقق من خلالها ذاته المهنية، فيسعى للتعاون مع الزملاء والابتكار لصالح المهنة (سويلم، ٢٠١١، ٦٩) .

ومن هذا المنطلق اتجهت العديد من الدول لتمهين التعليم وتطبيق الرخصة المهنية كشرط أساسي لممارسة مهنة التعليم، وعلى رأس هذه الدول الولايات المتحدة الأمريكية لإيمانها بأن حصول الفرد على مؤهل تربوي لم يعد كافياً للعمل في التدريس إنما يجب التأكد من أهلية المعلم وكفاءته لممارسة المهنة، إلا أن متطلبات الحصول على الرخصة المهنية تختلف من ولاية لأخرى، حيث أن بعض الولايات تمنح ترخيصاً دائماً للعمل في مجال التعليم في حال حصول المعلم على درجة الماجستير في التربية، في حين أن بعض الولايات تتطلب تجديد الترخيص بصورة دورية، كما أن البعض الآخر يشترط التحاق المعلمين ببرامج للتنمية المهنية حتى بعد حصولهم على الترخيص لمزاولة المهنة (الكندري، الصقعي، ٢٠٢٢، ٣٤) وفي اليابان يُحدد القانون الشهادة الجامعية كمتطلب أساسي لمزاولة مهنة التعليم، ويُلزم المعلم الجديد العمل بشكل مؤقت لمدة سنة قبل أن يتم تعيينه بشكل دائم يُرافقه أثناءها مُعلم المادة الأساسي الذي يدخل معه إلى حجرة الصف لملاحظته ومُساعدته، وفي نهاية هذه السنة يتقرر مدى صلاحية المعلم المتدرب للعمل في التدريس، ويُنظم المجلس التربوي

والتعليمي التابع للإدارة المحلية امتحانًا قوميًا لتعيين المعلمين يُعقد مرة واحدة في العام للحصول على الترخيص لمزاولة مهنة التعليم، ويشمل مقابلات فردية وجماعية، واجتياز اختبار كتابي في المواد المهنية والأكاديمية، وإعداد ورقة عمل صغيرة أو بحث إجرائي أو اجتياز اختبارات عملية (Nakayama, and Others, 2010, 30).

أما في بريطانيا فيُطلب من المعلمين اجتياز امتحان للتخخيص بعد اجتياز الاختبارات النهائية بالكلية، أما بعد حركة الإصلاح التعليمي عام (٢٠٠١) حدث تعديل على نظام الرخص المهنية، وأصبح على المعلم أن يُحقق معايير (QTS) Qualified Teacher Status حتى يكون مؤهلاً للتدريس في مراحل التعليم المختلفة، وتنقسم معايير الترخيص إلى ثلاث فئات: السلوك التعليمي، والمعرفة والقيم والاتجاهات، ومهارات التدريس، وعلى المرشحين الذين يُنهون دراستهم في كليات مُعتمدة أن يُظهروا أنهم حققوا هذه المعايير، أما الذين لم يلتحقوا بكليات معتمدة فيتم تقييمهم بعد إنهاء برنامج تدريبي قصير، وعلى المعلمين الجدد أن يجتازوا اختبارًا في مهارات الرياضيات واللغة والحاسوب (صادق، و آخرون، ٢٠١٦، ١٥٤، ١٥٥).

وفي فرنسا يتم تحديد امتحان سنوي على مستوى الدولة لكل من يرغب في العمل بمهنة التدريس، وينطبق عليه شروط مُعينة، ويُمنح من يجتاز هذا الامتحان الترخيص للعمل بالتدريس، وفي ألمانيا يمر من يرغب في العمل بالتدريس بعد تخرجه من مؤسسات إعداد المعلمين بنظام للتنمية المهنية مدته عامان داخل المدرسة التي يعمل بها، وتحت إشراف المسؤولين فيها وكذلك إشراف السلطة التربوية المحلية، ثم يتقدم المعلم بعد ذلك لاختبار يُمنح بعد اجتيازه الترخيص لمزاولة مهنة التدريس (زيدان، وآخرون، ٢٠١٨، ٣٩٤).

وفي تشيلي يُستخدم أربع أدوات لتقييم أداء المعلم: ملف الإنجاز، والمُقابلة الشخصية مع مُقيم زميل، واستبانة تقويم يتم تعبئتها من قبل مُشرفين تربويين، واستمارة التقييم الذاتي، وتُخلص عملية التقويم إلى كتابة تقرير وافٍ عن أداء المعلم، وعليه يتم تصنيف المعلم في أحد المجموعات التالية: متميز، كفو، أساسي، أو يُقابل التوقعات، وأخيرًا غير مُرضي (صادق وآخرون، ٢٠١٦، ١٥٥).

وفي بعض الدول الأوروبية الأخرى يلتحق المعلم في البداية بمهنة التعليم كمبتدئ ويتقاضى مُرتبًا عن ذلك، ويتقدم لأول اختبار ليُمنح الترخيص بعد عام أو اثنين على الأكثر، ويتكون هذا الاختبار من أربعة مكونات هي: المعرفة بمنهج التخصص، والمعرفة بفنون

التعليم، والأداء الملاحظ في الصف، وإسهامات المعلم في المدرسة، وبعد ستة أعوام تقريباً في المهنة يُمكن للمعلم التقدم لاختبار أكثر صعوبة به نفس المكونات السابقة مع تغيير المعايير لثلاثم تغيرات المناهج، ويتكرر خضوع المعلم لهذا الاختبار كل ستة سنوات، وتكون مُرتبات المعلمين ذوي الشهادات المتقدمة أعلى من غيرهم ليُصبح ذلك بمثابة حافز للبقاء في المهنة (زيدان ، و آخرون، ٢٠١٨، ٣٩٤) .

وبالرغم من اختلاف إجراءات الحصول على رخصة مُزاولة مهنة التدريس من دولة إلى أخرى إلا أنها في كل الأحوال تتطلب حصول المعلم على مستويات مُعينة من المهارات والمعارف والخبرات، وأن تكون هذه المعارف والمهارات مُتاحة وواضحة أمام جميع المعلمين، وتُصنف حسب (مادة التخصص - طرق واستراتيجيات التدريس - طبيعة المتعلم وخصائص نموه- تكنولوجيا التعليم والتعلم- القياس والتقييم - إدارة الصف الدراسي) (عطية، ٢٠٢٢، ٣٨٦) .

من خلال ما سبق يتضح حرص الدول المتقدمة على انتقاء أفضل العناصر للعمل بمهنة التعليم والاطمئنان لجودة وكفاءة الخريج وأهليته للقيام بمُهمة التدريس من خلال رخصة مهنية، وإذا كان هذا هو الحال في الدول المتقدمة فما أحوج نُظم التعليم المصرية إلى مُواكبة التطورات الجارية التي لا تسمح بمزاولة مهنة التعليم إلا لمن يثبت قدراته ومهاراته المهنية .

**مشكلة البحث:**

احتلت قضية الترخيص للمعلمين بمزاولة مهنة التدريس اهتمامًا كبيرًا لدى المسؤولين عن التعليم في مصر خلال العقدين الماضيين، ففي المؤتمر القومي لتطوير إعداد المعلم و تدريبه ورعايته الذي عُقد في عام (١٩٩٦م)، وفي إطار التوجه نحو وضع سياسة جديدة لتطوير إعداد المعلم المصري وتدريبه، شكلت قضية الترخيص محورًا أساسيًا من محاور تلك السياسة وتم الاعتراف بأهميتها، وينص التقرير النهائي للمؤتمر على أنه: "من الأمور المُتعارف عليها في دول العالم في المهن المختلفة أنه لا يكفي للعمل في أي مهنة الحصول على الدرجة الجامعية والتدريب العملي، وإنما لابد من الحصول على ترخيص بمزاولة المهنة"، وهذه القضية لم تأخذ حَقها في التطبيق الفعلي في مهنة التعليم بجمهورية مصر العربية (غانم، جمال الدين، ٢٠١٦، ١٣) .

وعلى الرغم من الجهد الملحوظ للدولة المصرية للاهتمام بقضية التكوين المهني للمعلم فإن الواقع يُشير إلى أن قضية ضمان توافر الحد الأدنى المقبول من معايير الكفاءة

فيمون يُقدّمون على مُمارسة مهنة التدريس ما تزال تُعاني عديداً من أوجه القصور، وبحاجة إلى مزيد من البحث والدراسة لطرح رؤى جديدة لانتقاء العناصر الجيدة للعمل بمهنة التدريس، والترخيص المهني للمعلمين في إطار السعي لتحقيق جودة أداء مؤسسات التعليم، وضمان منتج تعليمي مُتميز يقوى على المنافسة العالمية (عبد الكريم، أبريل ٢٠٢٣، ٣٠٩).

ولقد بدأت مصر في السنوات الأخيرة الأخذ بالاتجاه نحو تطبيق نظام الترخيص لمزاولة مهنة التعليم ووضعت له القوانين التي تُنظمه، وذلك من خلال القانون رقم (١٥٥) لسنة (٢٠٠٧م)، والذي نص في مادته رقم (٧٤) على: "يتعين على كل من يرغب في الحصول على الترخيص بمزاولة المهنة أن يخضع لمجموعة من البرامج التدريبية والاختبارات وأنشطة النمو المهني التي تُحددها وزارة التربية والتعليم بالتعاون مع الجهات العلمية ذات الصلة، كما نص هذا القانون في مادته رقم (٧٥) على أن تُنشأ الأكاديمية المهنية للمعلمين، والتي تتولى منح الترخيص للمعلم بمزاولة المهنة، ومنذ إصدار هذا القانون في عام (٢٠٠٧م) وحتى الآن لم يتم اتخاذ خطوات إجرائية فعالة في سبيل تطبيق ما نص عليه القانون في مادته (٧٤)، وذلك على الرغم من أن أحد أهداف إنشاء الأكاديمية هو منح المعلم شهادة صلاحية لمزاولة مهنة التدريس (زيدان، وآخرون، ٢٠١٨، ٣٩٦).

وعلى الرغم من الجهود التي تبذلها الدولة المصرية للارتقاء بالمعلمين ورفع كفاءاتهم، حيث أنشأت الأكاديمية المهنية للمعلم واهتمت بتطبيق كادر المعلمين، إلا أن تلك الجهود جاءت متأخرة بالمقارنة بالجهود العالمية في هذا المجال ولا ترتقي إلى مستوى الجودة المطلوب، حيث لا تُوجد أي امتحانات يتحدد بموجبها منح الترخيص للعمل في مهنة التعليم في مصر حتى الآن، كما لا تُوجد قوانين تُلزم المعلمين الملتحقين بالمهنة بمواصلة نموهم المهني (محمد، ٢٠١١، ٨).

ويرجع تأخر مصر في تطبيق نظام الترخيص لمزاولة مهنة التعليم إلى عدة أسباب أهمها: ندرة الخبرة العملية بنظام الترخيص، وتعدد الجهات المتوقع اشتراكها في عملية التنفيذ، وصعوبة التحديد الدقيق لطبيعة المستويات المعرفية والمهارية التي يتعين على المعلمين تحقيقها لنيل الترخيص أو تجديده، حيث تُوجد جوانب معنوية وكيفية مُتعددة يصعب تقنينها، علاوة على التشكك في موضوعية وشفافية الجهة التي تقوم بمنح الترخيص وتدخل عوامل الوساطة والمحسوبية، وغياب الهياكل التنظيمية التي يتعين عليها استيعاب هذه الأفكار الجديدة والمشاركة في تطبيقها على مستوى المؤسسات التعليمية (مجاهد، ٢٠٠٢، ٣٤٣).



وهناك مجموعة أخرى من المعوقات التي تُواجه تطبيق الرخصة المهنية للمعلمين بمصر، وأهمها: قلة العناية بتطبيق معايير الجودة في كليات التربية، ونقص الدراسات حول موضوع الترخيص لمزاولة مهنة التعليم، وعدم قناعة بعض صناع القرار بجدوى تطبيق الرخصة المهنية، وانفصال اختبار الرخصة المهنية عن واقع المعلم وقدراته الفعلية، وضعف الصلاحيات الممنوحة لمديري المدارس في عملية تقييم أداء المعلمين، وضعف الحوافز المالية المشجعة لتطبيق الرخصة المهنية، ووجود سلم وظيفي ثابت لشاغلي الوظائف التعليمية، وعدم قابلية كثير من المعلمين لتطبيق نظام الترخيص، وميل بعض المعلمين إلى الجمود ومقاومة التغيير، وزيادة الأنصبه التدريسية مما يؤدي إلى انشغال المعلمين عن تلبية متطلبات الترخيص لمهنة التعليم (البهيجي، ٢٠١٥، ١٤٦ - ١٨٦).

وهناك أيضاً بعض الاشكاليات التي تُواجه تطبيق نظام الترخيص وتتعلق باتجاهات المعلمين أنفسهم نحو تطبيق تلك المعايير، وأهمها (عبد الكريم، أبريل ٢٠٢٣، ٣٤٠):

١. عدم ارتياح كثير من المعلمين لنظام الترخيص المؤقت لأنه سوف يُجبرهم على بذل المزيد من الجهد في السعي لتطوير قدراتهم ومهاراتهم بالإضافة إلى خوفهم على استقرارهم الوظيفي .
٢. افتقار المعلمين لثقافة الجودة والاعتماد فعالية المعلمين يُفضلون العمل المريح والآمن .
٣. وجود أنواع متعددة بين المعلمين: عام وفني، علمي ونظري، خاص وحكومي، مُؤهلين تربوياً وغير مُؤهلين تربوياً، واستمرار الاعتماد على معيار الأقدمية و الخبرة الطويلة.
٤. رفض بعض المعلمين لنظام الترخيص لتشككهم بأن الهدف منه التخلص من عدد من المعلمين وإحلالهم بمعلمين صغار السن نظراً لانخفاض مُرتباتهم كأحد الوسائل المتبعة في تخفيض النفقات.
٥. عدم ثقة بعض المعلمين في كفاءة الأشخاص القائمين على اختبارات الرخصة المهنية.
٦. تدني الثقة في تقييم الأداء الوظيفي للمعلمين من قبل المديرين والموجهيين الفنيين.
٧. الرخصة المهنية أداة لتصنيف المعلمين بغرض تقليل رواتبهم أكثر من كونها أداة

للتحسين

وعلى صعيد الأكاديمية المهنية للمعلمين باعتبارها الجهة المنوط بها إصدار رخص مزاولة مهنة التعليم بمصر توصلت دراسة عبد السلام (٢٠١٩، ١٤٠) إلى مجموعة من المعوقات التي تُواجهها في تنفيذ البرامج التدريبية للمعلمين، وأهمها: نُدرّة توافر التمويل الكافي

لإنجاز برامج التنمية المهنية، وعدم مُناسبة توقيت تلك البرامج للمعلمين، وقصور المباني والتجهيزات، وضعف استخدام التقنيات الحديثة في تدريب المعلمين، وضعف الحوافز التشجيعية المُقدمة للمعلمين للإقبال على التدريب، وعدم تقدير الاحتياجات التدريبية للمعلمين وعدم تخطيط البرامج التدريبية في ضوءها، واستخدام كوادرات تدريبية غير مُؤهلة، وضعف التدريبات وعدم الاستفادة من التغذية الراجعة في تطويرها

كما تُواجه الأكاديمية المهنية للمعلمين بمصر مجموعة أخرى من المعوقات التي تحول دون تحقيقها لأهدافها، ومنها: ضعف الإعلان عن رؤية ورسالة الأكاديمية، وضعف الهيكل التنظيمي لها وغياب التنسيق بين فروعها، ومحدودية فرص التنمية المهنية للعاملين بها، وغياب تطبيق نظام داخلي للجودة بها، وعدم وجود تقييم دوري ذاتي وخارجي لأداءها، وضعف الرغبة من قبل بعض المعلمين للخضوع للبرامج التدريبية، وعدم وجود آلية فرز وانتقاء المعلمين المتقدمين للعمل بالوزارة، وكثير من برامج التنمية المهنية التي تُقدمها الأكاديمية لا تُناسب الاتجاهات التربوية المعاصرة في مجال التنمية المهنية للمعلمين (إبراهيم، وآخرون ، ٢٠١٦ ، ٣٧٥ - ٣٧٨) .

ما سبق يتضح أن وجود نظام للترخيص للعمل بمهنة التعليم يُمثل حفاظاً على هوية و مكانة مهنة التعليم لأنه يضمن انتقاء عناصر بشرية مُؤهلة تتال ثقة المجتمع، و هو توجه عالمي يستهدف تجويد منظومة التعليم، وآلية يُمكن من خلالها مُعالجة القصور في برامج التنمية المهنية للمعلمين، و ما يترتب عليه من ضعف في بعض خريجي تلك البرامج، إذا ليس كل من يتخرج منها يكون صالحاً لممارسة مهنة التعليم، و يتلاقى هذا التوجه مع الرؤى المصرية المطروحة في الوقت الراهن لإصلاح منظومة التعليم قبل الجامعي في مصر. وهذا ما دفع الباحث لإجراء هذا البحث في محاولة لوضع تصور مقترح لإمكانية تطبيق معايير و ضوابط وإجراءات الترخيص لمزاولة مهنة التعليم كمتطلب لتحقيق الاعتماد المهني للمعلم في ضوء الخبرات والتجارب العالمية المعاصرة، وبذلك يُمكن تحديد تساؤلات الدراسة فيما يلي:

١. ما الأسس الفكرية والفلسفية لتمهين التعليم؟ وما معايير الاعتماد المهني للمعلمين؟
٢. ما الإطار المفاهيمي للترخيص لمزاولة مهنة التدريس؟ وما دوره في الاعتماد المهني للمعلم؟
٣. ما أبرز التجارب العالمية في مجال الترخيص لمزاولة مهنة التدريس؟ وما أبرز جهود مصر في هذا المجال؟

٤. ما اتجاهات مُعلمي التعليم الأساسي بمدينة أسوان نحو معايير وشروط الترخيص وإجراءات تجديده؟
٥. ما التصور المقترح لإمكانية تطبيق معايير وإجراءات الترخيص لمزاولة مهنة التدريس في مصر كمتطلب لتحقيق الاعتماد المهني للمعلم في ضوء الخبرات الدولية؟
- أهمية البحث:**

**يكتسب هذا البحث أهميته النظرية والتطبيقية من خلال النقاط التالية:**

١. يُؤدي تمهين التعليم إلى الارتقاء بالمعلمين ويُوفر لهم مزيداً من الحوافز المعنوية والمادية، ويُشجعهم على امتلاك المزيد من المعرفة وتوظيفها، وبالتالي اكتساب ثقة المتعلمين .
٢. يُعتبر الاعتماد المهني لمزاولة مهنة التعليم قضية مصيرية للارتقاء بمستوى المعلمين، لذا يجب الالتزام بمتطلبات الاعتماد المهني للمعلم لمواجهة القصور في برامج التنمية المهنية
٣. يُعتبر الترخيص لمزاولة مهنة التعليم ركيزة أساسية لإصلاح وتطوير النظم التعليمية، ووضع شروط لانتقاء المعلمين، والترخيص لهم بمزاولة المهنة أصبح ضرورة تفرضها تداعيات العصر .
٤. يأتي البحث الحالي مُتمازماً مع الجهود المبذولة من جانب وزارة التربية والتعليم المصرية للوصول إلى ترخيص مهني للتعليم مبني على مستوى عالٍ وأساس سليم .
٥. يأتي البحث الحالي استجابة لتوصيات العديد من المؤتمرات التربوية في السنوات الأخيرة، والتي نادى بضرورة حماية مهنة التعليم والمنتسبين إليها والمستفيدين منها من العناصر مُتدبنة الكفاءة .
٦. قد يُفيد البحث الحالي القيادات التربوية وصناع القرار في وزارة التربية والتعليم ليتبنوا نهج تطبيق الاعتماد المهني للمعلم من خلال ما يُمكن أن تتوصل إليه الدراسة من نتائج .
٧. توجيه أنظار المسؤولين بوزارة التربية والتعليم بضرورة وضع معايير لاختيار المعلمين ومنحهم الرخصة، ووضع معايير لتصميم وتخطيط أنشطة التنمية المهنية وتقييمها .
٨. تقديم قراءة مُتبصرة لبعض التجارب العالمية في مجال الترخيص لمزاولة مهنة التعليم، الأمر الذي قد يُتيح فرص مواتية لصانعي القرار لمقارنة ممارسات الذات مع ممارسات الغير الأقدم خبرة والأكثر تقدماً، وهو ما قد يترتب عليه الإطمئنان على حسن المسير أو اتخاذ القرار السليم .

٩. إمكانية مساعدة مُخططي السياسات التعليمية في وزارة التربية والتعليم على الاستفادة من خبرات الدول المتقدمة والاسترشاد بها في تطوير عملية الترخيص لمزاولة المهنة بمصر .
١٠. مساعدة المسؤولين بوزارة التربية والتعليم في تعرف اتجاهات المعلمين نحو مشروع رخصة مزاولة مهنة التدريس ومدى تقبلهم للرخصة المهنية، وتحديد مدى إمكانية تطبيق هذا المشروع .

### أهداف البحث:

#### يستهدف البحث الحالية تحقيق مجموعة من الأهداف أهمها:

١. الوقوف على الأطر النظرية لمعايير تمهين التعليم في الفكر التربوي المعاصر .
٢. تحديد أهم الأسس الفكرية والفلسفية لعملية الترخيص لمزاولة مهنة التدريس .
٣. إلقاء الضوء على بعض النماذج العالمية في مجال الاعتماد المهني للمعلم وتنميته مهنيًا
٤. عرض أبرز التجارب العالمية المعاصرة في مجال الترخيص لمزاولة مهنة التعليم .
٥. استخلاص الدروس المستفادة من الخبرات والتجارب العالمية في مجال الترخيص لمزاولة مهنة التدريس، ومحاولة ربطها بالواقع في مصر والاستفادة منها في تطوير أداء الأكاديمية المهنية للمعلمين .
٦. الكشف عن واقع عملية الترخيص لمزاولة مهنة التعليم في جمهورية مصر العربية، واتجاهات المعلمين نحو معايير الترخيص وإجراءات تجديد رخصة مزاولة مهنة التدريس .
٧. محاولة التوصل إلى تصور مُستقبلي يُمكن أن يُصلح كإطار عمل لتطوير عملية الترخيص لمزاولة مهنة التعليم في مصر في ضوء الخبرات العالمية والتجارب الناجحة والتميزة في هذا المجال.

### منهج البحث وأدواته:

انطلاقاً من مجال البحث وأهدافه استخدم الباحث المنهج الوصفي الذي يهتم بدراسة واقع الظاهرة ووصفها من حيث الكم والكيف مُبيناً خصائصها وأبعادها وارتباطها مع الظواهر الأخرى وجمع معلومات تفصيلية عنها، والتعرف على العلاقات بين المتغيرات التي تُؤثر فيها والتنبؤ بإمكانية حدوثها والنتائج المُترتبة عليها.

ولتحقيق أهداف البحث قام الباحث بتصميم استبانة للتعرف على آراء المعلمين بشأن المعايير الواجب توافرها لديهم من أجل الحصول على الترخيص لمزاولة مهنة التعليم أو التجديد لمزاولة المهنة، واتجاهاتهم نحو الإجراءات اللازمة لمنح الترخيص لممارسة مهنة

التعليم، وتضمنت الاستبانة محورين هما: المحور الأول: معايير الترخيص للمعلمين القائمين على رأس العمل، والمحور الثاني: متطلبات الترخيص وإجراءات تجديد الرخصة المهنية، وتم تطبيق الاستبانة على عينة ممثلة من مُعلمي التعليم الأساسي بمدارس مدينة أسوان، وبجانب الاستبانات الورقية قام الباحث بتصميم نسخة إلكترونية باستخدام برنامج جوجل فورم Google Form<sup>1</sup>، وتعميمها على المعلمين باستخدام تطبيق واتس آب Whats App بمُعاونة بعض الموجهيين الفنيين ومُديري المدارس .

**حدود البحث: تتمثل أهم حدود البحث في الحدود الآتية:**

١. **حدود الموضوع:** اقتصر البحث الحالي على محاولة وضع تصور مقترح لإمكانية تطبيق معايير الترخيص لمزاولة مهنة التعليم كمتطلب لتحقيق الاعتماد المهني للمعلم في ضوء الخبرات والتجارب العالمية.
  ٢. **الحدود البشرية:** تم تطبيق استبانة آراء المعلمين بشأن معايير وإجراءات الترخيص لمزاولة مهنة التدريس على عينة ممثلة من مُعلمي التعليم الأساسي بمدارس مدينة أسوان.
  ٣. **الحدود الزمانية:** تم تطبيق الاستبانة بصورتها الورقية والإلكترونية على عينة ممثلة من معلمي المدارس الابتدائية والإعدادية بمدينة أسوان خلال الفترة من ٢٠٢٣/٦/١م حتى ٢٠٢٣/٨/٣٠م .
  ٤. **الحدود المكانية:** تم تطبيق الاستبانة بصورتها الورقية والإلكترونية على عينة ممثلة من معلمي المدارس الابتدائية والإعدادية بمدينة أسوان خلال الفترة من ٢٠٢٣/٦/١م حتى ٢٠٢٣/٨/٣٠م .
- مصطلحات البحث:**

#### ١. تمهين التعليم Professionalization of Education :

➤ **المعنى اللغوي للتمهين:** بالرجوع إلى المعجم الوسيط تبين أن كلمة تمهين مُشتقة من الفعل امتهن: أي اتخذ مهنة، وتعني المهنة: العمل، والعمل يحتاج إلى خبرة ومهارة وحذق بممارساته .

<sup>1</sup> [https://docs.google.com/forms/d/1eI0\\_Fpgg0qsGINv8q1d3SfEu9m0-MuehABGvRX5DoKo/edit](https://docs.google.com/forms/d/1eI0_Fpgg0qsGINv8q1d3SfEu9m0-MuehABGvRX5DoKo/edit)

➤ **المعنى الاصطلاحي للمهين:** "عملية تمكين المعلم من الحصول على تعليم وتدريب متميزين، وشهادات مُتخصصة تُساعده في تحسين أداءه في ضوء معايير مهنية مُحددة وميثاق أخلاقي، وبرعاية هيئات ومُنظمات مهنية تصل بأداء المعلم إلى الاحتراف المهني" (فرج، وآخرون، ٢٠٢١، ٢٠٢٤).

➤ **عرّفه الكندري والصقبي (٢٠٢٢، ٣٦):** "عملية تهدف إلى تحويل التعليم إلى مهنة احترافية بالاعتماد على مجموعة من الشروط والمعايير هي: سياسات القبول بكليات التربية، وبرامج إعداد المعلم، والتنمية المهنية للمعلمين أثناء الخدمة، والترخيص لمزاولة مهنة التدريس، والمكانة الاجتماعية والاقتصادية والإعلامية للمعلم".

➤ **يعني تمهين التعليم إجرائياً:** "تحقيق الاحتراف في مهنة التعليم وفق معايير وضوابط علمية مُعتمدة يتفق عليها مجموعة من المهتمين بالتعليم والخبراء التربويين".

## ٢. الاعتماد المهني للمعلم **Teacher's Professional Accreditation**

➤ **عرّفته حاطوم، والغفير (٢٠٢٢، ٦٣١):** بأنه: "الاعتراف بكفاءة المعلم لأداء مُهمته، وأنه استوفي الشروط والمهارات اللازمة لممارسة مهنة التعليم، وذلك من خلال عمليات الترخيص، لمزاولة مهنة التدريس، وتنميته مهنيًا بشكل مستمر حتى يستطيع تلبية مُتطلبات هذه المهنة".

➤ **عرّفه كل من عبد الهادي، محمد (٢٠١٢، ٣٣٦):** بأنه: "الآلية التي تستخدمها الجهة المسؤولة عن الاعتماد لمنح الترخيص لمزاولة المهنة بغرض التجويد لها، وهو يتعلق بكفاءة ممارسة هذه المهنة في ضوء المعايير المهنية المحددة من قبل جهة الاعتماد".

➤ **يعني الاعتماد المهني للمعلم إجرائياً:** "الاعتراف بكفاية المعلمين لممارسة مهنة التعليم ما في ضوء معايير تُصدرها هيئات تربوية ومُنظمات مهنية مُتخصصة على المستوى المحلي والعالمي".

## ٣. الترخيص لمزاولة مهنة التدريس **Licensing for Practicing the Teaching Profession**

➤ **عرّفه عبد الكريم (يناير ٢٠٢٣، ٤٨٩):** بأنه: "تصريح رسمي لمزاولة مهنة التدريس يعتمد على استيفاء المعلم لمعايير تُحددها هيئة رسمية وهي بمثابة تأكيد على كفاءة الفرد لمزاولة المهنة، فالترخيص علامة جودة تُمنح بعد تقييم دقيق للممارسات للتأكد من تحقيقها للمعايير والضوابط والشروط".

➤ عرّفته الغنبر (٢٠٢٠، ٢٠٢٣) بأنها: "آلية تضمن بمقتضاها الوزارة اختيار أفضل العناصر للعمل في مهنة التعليم وفقاً لمعايير خاصة، وتضمن تنمية المعلمين مهنيًا والتأكد من كفاياتهم باستخدام أدوات تقويم مُتنوعة كالاختبارات والمقابلات، وبناء عليها تُمنح الرخصة للمعلم، وبذلك يتم حماية مهنة التعليم والطلاب وأولياء الأمور من المعلمين غير الأكفاء".

➤ يُمكن أن يُعرّفه الباحث إجرائيًا بأنه: "آلية يضمن بمقتضاها النظام التعليمي امتلاك المعلمين الحد الأدنى من المعارف والمهارات المطلوبة للعمل في مهنة التعليم، ويتم بموجبها منح المعلمين رخصة لممارسة المهنة لمدة معينة من جهة مُعتمدة ويتم تجديدها بشكل دوري مُستمر".

## الإطار النظري للبحث

### الأسس الفكرية والفلسفية للاعتماد المهني للمعلمين

يُعتبر التعليم علم له مقوماته الخاصة التي يُمكن أن تُكتسب بالتحصيل، والتعليم عمل حيث يُنفذ المعلم برامج صاغها له الآخرون، والتعليم فن حيث يملك المعلم معارف مهنية وشخصية تُمكنه من استخدام تلك المعارف في تطبيقات جديدة غير تقليدية، والتعليم مهنة حيث يمتلك المعلم أدوات وفنيات مُتخصصة، ويُمارس الأحكام والمعايير المتعلقة بتطبيقها . ومهنة التعليم هي المهنة الوحيدة التي تتحمل مسؤولية بناء الإنسان وتنمية مهاراته وتفجير طاقاته وتكوين اتجاهاته، والتي من شأنها تمكين المجتمعات من العيش في مجتمعات المعرفة، ويُعد تمهين التعليم حجر الزاوية لأي رغبة في إيجاد مؤسسة تعليمية قادرة على العطاء في القرن الحادي والعشرين، ويُعد ضروريًا حتى يتمكن المعلم من أداء دوره بنجاح ويضمن حقوقه و يعرف واجباته، ويُعد مشروع تمهين التعليم أساسًا لعملية إصلاح النظام التعليمي وتطويره.

لذا سوف يتناول الباحث في هذا المحور تمهين التعليم من حيث المفهوم والفلسفة والأهمية والأبعاد، وكذلك مفهوم الاعتماد المهني للمعلم وفلسفته وأهميته وأهدافه ومبررات الاهتمام العالمي به، وكذلك معايير الاعتماد المهني للمعلمين، والمتطلبات اللازمة لتطبيق نظام الاعتماد المهني للمعلمين، وذلك على النحو التالي:

أولاً: تمهين التعليم: المفهوم والفلسفة والأهمية والأبعاد

تعني المهنة: "موقع عمل يتطلب أداء متطلباته وعلى شاغله أن يكون على قدر من التعليم المُتقدم، بالإضافة إلى التدريب والتخطيط والحكم الذاتي في تنظيم شؤونه والاهتداء بميثاق أخلاقي يحكم سلوكياته، ويرى Morris أن ثمة خصائص سبع للمهنة الحديثة هي: وجود معايير عالية في المستويات الرئيسية للمهنة (تُوضع على مستوى وطني وتُنظم من خلال جهاز مهني يمتلك خبرة عالية)، ووجود قاعدة معرفية حول المهنة وإتاحة فرص النمو المهني لأفرادها، ووجود تنظيم لمساندة للعاملين بالمهنة ودعم ممارساتهم المهنية، واستخدام فاعل لأحدث التقنيات في أعمال المهنة، وتقديم حوافز للمتميزين من العاملين فيها، والتركيز على مصلحة المستفيدين من خدمات المهنة، واعتماد جهاز مُحاسبي فاعل لقياس الأداء والنتائج (سلوم، ٢٠١٨، ١٨) .

و يُشير مفهوم تمهين التعليم إلى : "كل الجهود التنظيرية والإدارية والإجرائية والتشريعية والتدريبية الفردية والمؤسسية التي تُبذل من أجل جعل التعليم مهنة ذات مواصفات علمية وذات قانون أخلاقي، وتقوم على منهج مضبوط يُمكن قياسه وتعلمه، حتى يكون المعلم عارفاً ومُحترفاً لمهنة التعليم على أسس علمية وموضوعية قابلة للقياس والتقويم (بهنسي، ٢٠٢٢، ١٢٧٣) .

ويهدف تمهين التعليم إلى الارتقاء بالتعليم وجعله مهنة بكل ما تحمله هذه الكلمة من معنى، فهو يُشكل الأساس المناسب لعمليات تطوير التعليم والضابط النوعي في برامج تربية المتعلمين، وفي هذا النظام يشعر المعلمون بأنهم مهنيون ذوو استقلالية ومكانة في المجتمع، ويُؤدي إلى الاعتراف بالدور الحيوي الذي يؤديه في المجتمع، وبالتالي رفع مكانتهم الأكاديمية والثقافية والاقتصادية .

و لقد أشارت دراسة كفاقي (٢٠١٠، ٦٥٣) إلى نشأة كثير من الهيئات أو المنظمات التي تهتم بالاعتماد المهني للمعلم مثل: المجلس القومي لاعتماد برامج إعداد المعلمين National Council of Accreditation for Technology in Education International Society for (NCATE)، والمنظمة الدولية لتقنيات التعليم (ISTE) Technology in Education، والمجلس القومي لمعايير مهنة التدريس (NBPTS) National Board for Teaching Professional Standards، والذي يُعتبر أول هيئة لوضع معايير لمنح شهادة مُتقدمة في التدريس للمعلمين ذوي الإنجاز المتقدم .



وطرح بعض الباحثين معايير لمهنة التعليم لا بد من توافرها فيها لكي تأخذ صفة التمهين، حيث حدد كل من Sergioivanni and Starratt (1993) أربعة أبعاد رئيسية لمهنة التدريس هي: (١) التزام المعلم بمهنته بكامل وقته، فلا يُمارس المعلم عملاً آخر إلى جانب مهنته تُخل بمكانتها، أو يستغل مهنته لأهداف أخرى تخرق أخلاقيات المهنة بالدروس الخصوصية، (٢) التزامه أخلاقياً بالتدريس لتحقيق قيم المدرسة وأهدافها وخدمة للطلاب والمجتمع، (٣) التزامه وشعوره بمسؤوليته عن تجويد التدريس في مدرسته والمشاركة في حل أي مشكلة تدريسية، (٤) الاهتمام بالمتعلمين على أكمل وجه مُمكن. بينما أضاف كل من Mas & Tigada (2012) أبعاد أخرى للمعلم المهني بأنه باحث يُمارس العمل البحثي في غرفة الصف الدراسي، وعلى تعاون دائم مع المهنيين الآخرين في سياق تنمية مهنية مستمرة (سلوم، ٢٠١٨، ٢٥).

ويرى كل من عاتي، خضير (٢٠٢١، ٥٥٦) أن الأبعاد العالمية لتمهين التعليم تشمل:

١. الاختيار للمهنة: تعني اختيار العناصر الطلابية الكفوة لكي يلتحقوا بكليات إعداد المعلمين .
  ٢. الإعداد للمهنة: يعتمد على تطوير برامج إعداد المعلم من خلال رفع كفاءة تلك البرامج وزيادة سنوات إعداد المعلم ليستطيع القيام بواجباته ومهامه الحالية، وهو ما يُسمى بالإعداد التكاملية والتتابعي .
  ٣. مزاولة المهنة: تعتمد على ممارسة مهنة التعليم وتحمل أعبائها، ومُراعاة الحريات الأكاديمية للمعلمين وتقنين ظروف العمل، وهذا يخلق انطباع إيجابي عن مهنة التعليم لدى أبناء المجتمع.
  ٤. الإشراف والتوجيه المهني: أي عمل الغرض منه الاتجاه نحو المهنية يحتاج إلى خبرة واسعة في هذا الجانب، ومن خلاله يُمكن نقل الخبرات إلى الممارسين الجدد من المعلمين بهدف تحسين أدائهم.
- من خلال ما سبق يُمكن التوصل إلى حقيقة مفادها أن التفاضل عن المعايير الواجب توافرها في المتقدمين للعمل بمهنة التعليم يؤدي إلى تدهور المهنة، وأي مشروع إصلاحية للتعليم لا يُصاحبه تطوير المعلم ابتداءً بسياسات ومعايير إعداده إلى آليات اختياره وتعيينه وضمان تطوره المهني المستمر يُعد تطوراً أبتراً لا يُمكن أن يُحقق أهدافه ومقاصده .

ثانياً: مفهوم الاعتماد المهني للمعلمين

يُعد مفهوم الاعتماد المهني للمعلم أحد المفاهيم التي لاقت اهتمامًا بالغًا من جانب التربويين، ولكن ما زال هذا المفهوم يفنقر إلى التحديد الدقيق، وذلك لاختلاف الباحثين حول تحديد جوهر المفهوم نظرًا لاختلاف الأطر المرجعية التي ينتمون إليها، كما أنه من المفاهيم الرّحالة التي تُستخدم في حقول معرفية مُختلفة، ومن ثم يكون له مدلولًا مُختلفًا تبعًا لاختلاف حقول الدراسة. ولقد تنوعت تعاريف الاعتماد المهني، وذلك باختلاف تخصصات الباحثين والجانب الذي يُركزون عليه في رؤية منظومة الاعتماد المهني، وذلك كما يلي:

- عرّفه **مجاهد (٢٠٠٢، ٣١٩)** بأنه: "الاعتراف بكفاية الأشخاص لممارسة المهن المختلفة، ويختص بتحديد المعايير التي يتم في ضوئها إصدار الشهادات لمزاولة المهن".
- عرّفه **الهالي (٢٠٠٩، ٢٧٦٥)** بأنه: "الاعتراف بالكفاية لممارسة مهنة ما في ضوء معايير تُصدرها هيئات مهنية مُتخصصة بهدف تمكينهم من تحقيق وظائف المؤسسة".
- عرّفه **الزائدي، أحمد (٢٠١٥، ٣٤٤)** بأنه: "عملية مُخططة تستهدف ضمان جودة تأهيل المعلم وفق معايير مُحددة وضمان جودة أدائه لعمله وتنميته مهنيًا باستمرار عن طريق الترخيص له وتجديد الترخيص عبر جهات مُستقلة وفق معايير شخصية ومهنية".

### ثالثًا: فلسفة الاعتماد المهني للمعلمين

يُعد الاعتماد المهني المدخل الفعلي لتطوير التعليم، وهو يهتم بتطبيق المعايير اللازمة لرفع جودة المنتج التعليمي حتى تتحقق الأهداف التربوية للمؤسسات التعليمية، وهو نوع خاص من ضمان الجودة يُؤدي إلى اعتراف جهة رسمية بالمعلم في أي مستوى تعليمي، حتى يلج باب التعليم فقط المؤهلون لهذه الخدمة والمنتمون إليها روحًا وعقلًا وجسدًا. ويُمنح الاعتماد المهني من قبل هيئات رسمية أُعدت لهذا الغرض كالتقابات والاتحادات أو الروابط المهنية الخاصة بمهنة التعليم.

ويُمثل الاعتماد المهني للمعلم سلسلة مُتصلة الحلقات تبدأ باعتماد مؤسسات إعداد المعلم والتأكد من استيفائها للمعايير المطلوبة، ثم الترخيص للخريجين لمزاولة مهنة التعليم، يليها الترخيص بشكل دوري لضمان استمرارية التنمية المهنية، والالتزام بأخلاقيات مهنة التعليم، لذلك يُعد الاعتماد المهني للمعلم منظومة مُتكاملة تهدف إلى ضمان جودة إعداد المعلم، وجودة أدائه لعمله، وتنميته مهنيًا بشكل مُستمر، وذلك من خلال عمليات الترخيص (حاطوم، الغفير، ٢٠٢٢، ٦٢٦).

وتتبع فلسفة الاعتماد المهني من الحقائق التي تتعلق بالمعلمين أنفسهم، وهي: أن المعلمين يُمثلون نموذجًا للتعلم مدى الحياة، ويُقدمون خدمات جلييلة إلى مهنة التعليم، ويستخدمون الطرق المثلى لتعزيز تعلم الطلاب، ويُمثلون الركيزة الأساسية لما يلقاه التعليم من دعم واحترام، ويُسهمون بشكل فاعل في كل ما يجري داخل المدرسة، ويُمارسون دورًا مؤثرًا فيما تتمتع به المهنة من مكانة وتقدير، ويلتزمون بالمعايير المُعلنة من قبل الجهات والهيئات والمنظمات المسؤولة عن منح براءة الاعتماد، ويسعون إلى تحقيق مستويات رفيعة (الكندي، فرج، ٢٠٠١، ١٧ - ٢٠) .

كما أن فلسفة الاعتماد المهني للمعلم تلغي فكرة الجمود المهني والاستمرار في الوظيفة بشكل دائم دون تطوير المعلم لقدراته ومعارفه، الأمر الذي يسمح بتطبيق مبدأ المحاسبية والمساءلة، ويقضي على الروتين والممارسات البيروقراطية، الأمر الذي يجعل مهنة التعليم مهنة شيقة ومُحبة إلى النفس. فالاعتماد المهني ليس هدفًا في حد ذاته بل وسيلة لتحقيق غايات عُليا يُريدها المجتمع، ويستهدف تحسين العملية التعليمية وتطويرها لتواكب المعايير التي يفرضها السوق العالمي .

#### رابعًا: أهمية الاعتماد المهني للمعلمين ومبرراته:

تتبع أهمية الاعتماد المهني للمعلم باعتباره مطلبًا لتحقيق جودة العملية التعليمية، وهو مُهم للمعلم لأنه يجعله قادرًا على مُواكبة التسارع المعلوماتي الذي يجعل المعلم دائمًا في احتياج إلى لتجديد مهاراته وتنمية كفاياته الشخصية والمهنية والمعرفية والمهارية حتى يكون التعليم مهنة ذات أهمية في كافة الجوانب الاقتصادية والاجتماعية، وذلك لإيجاد المعلم ذي المواصفات عالية الجودة .

وتتمثل أهمية الاعتماد المهني للمعلمين في تحقيق المبادئ الرئيسية في التدريس والتي تتمثل في: الالتزام الأخلاقي نحو تعلم الطلاب، وإتقان مادة التخصص وكيفية تعليمها للطلاب، وإدارة عمليتي التعليم والتعلم، والتفكير في الممارسات المهنية، والتعلم من الخبرات اليومية. وتُمثل معايير الاعتماد المهني أهمية خاصة في التقييم الموضوعي لأداء المعلم من خلال مقارنة الأداء الفعلي له بالأداء المتوقع، مما يدفع المعلم للتفكير المستمر في ممارساته المهنية والسعي لتطويرها باستمرار .

ولقد شهدت السنوات القليلة الماضية اهتمامًا متزايدًا بتطبيق سياسة الاعتماد المهني للمعلم في كثير من دول العالم المتقدم، وجاء هذا الاهتمام كنتيجة حتمية لعدد من الضغوط التي تُبرر تطبيق سياسة الاعتماد المهني للمعلم، ومنها (العنزي، ٢٠١٤، ٢٦٦، ٢٦٧):

➤ أصبح التعليم اليوم مُطالبًا بإعداد وتخرج نوعية جديدة من المتعلمين لها القدرة على التعلم مدى الحياة، وهذا لا يتحقق في ظل نظام تعليمي نمطي تلقيني وإنما يتطلب إدخال تغييرات جوهرية على محتوى المناهج بحيث تكون قادرة على التكيف مع التحولات التي تطرأ على الحياة المهنية .

➤ سعي مُعظم الدول إلى تطوير نُظُمها التعليمية وتجويد مُخرجاتها لتحقيق التنمية الشاملة، وبالتالي فإن النظام التعليمي بكل مكوناته وأفراده مسؤولين عن تحقيق الأهداف المرغوبة، فالاعتماد المهني للمعلم مطلب لشرائح المجتمع كافة للتأكد من تحقيق النظم التعليمية لتوقعات المجتمع.

➤ ضرورة مُواكبة التعليم قبل الجامعي للتحولات العالمية، والتركيز على مضمون العملية التعليمية وجودتها واحتياجات المجتمع المتغيرة بسرعة، وهذا يقتضي إعادة النظر في سياسات التعليم وإدارته وترتيب الأولويات بحيث تُصبح أكثر قدرة على الاستجابة للظروف الدولية والمحلية .

➤ ارتفاع تكاليف التعليم، واعتقاد المواطنين بأن المؤسسات التعليمية فشلت في تحقيق توقعاتهم، ومن ثم عدم رضاهم عن التعليم ورغبتهم في التأكد من أن ما يُنفقوه من أموال يتناسب مع العائد منه، كلها عوامل ساعدت في زيادة المطالبة بالترخيص لمزاولة مهنة التدريس في النظم التربوية .

➤ الاستجابة للمتطلب القانوني والأخلاقي المتمثل في حماية المواطن من المعلمين غير الأكفاء، ذلك أن ضعف كفاءة المعلم ليس عيبًا أو نقيصة فحسب بل هو خطر يُهدد الآخرين، ولذلك فإن تطبيق الاعتماد المهني للمعلم يُعد بمثابة الضابط للضمير المهني، حتى إذا ارتكب المعلم أي خطأ يمس شرف المهنة وخارج عن ميثاق أخلاقياتها فيمكن حرمانه من ممارسة مهنة التعليم.

➤ تعدد أدوار المعلم التي جاءت استجابة لتحديات الثورة العلمية والتكنولوجية، فأدوار المعلم في الوقت الحاضر تغيرت كثيرًا عن أدواره في الماضي، حيث زادت مسؤوليات التربية،

فاليوم أصبح المعلم في أمس الحاجة إلى ملاحقة التغيرات المتسارعة لكي يستطيع تربية النشئ تربية صحيحة .

➤ التطور الهائل في وسائل التربية وأساليب التعليم يدفعنا إلى التسليم بأهمية التدقيق فيمن نختارهم لمهنة التدريس، بحيث لا تُصبح المهنة مُتاحة لكل من يُريد ولكن لتكن مُمكنة فقط لمن يستطيع .

و من خلال ما سبق يتضح ازدياد المطالبة بالاعتماد المهني للمعلم على كافة المستويات من أجل تطوير النظام التعليمي كله، وأصبح المعلمون مُطالبين بتطوير أدائهم الذي يُحقق أو يتجاوز مستويات الكفاءة المهنية، كما أنهم مُطالبين بالعمل داخل إطارات مُنظمة للمهنة مُماثلة للقواعد المعمول بها في المهن الأخرى رفيعة المستوى وبنفس المستوى من الالتزام والصرامة، ومُطالبون شأنهم شأن غيرهم من المهن الأخرى أن يُطوروا أنفسهم باستمرار تطويراً ذاتياً، بل هم أكثر حاجة إلى مثل عمليات التطوير هذه لأنهم يتعاملون بشكل مُباشر مع الطلاب ويُساهمون بقدر كبير في تشكيل شخصياتهم .

#### سادساً: أهداف الاعتماد المهني للمعلمين

بمراجعة الأدبيات التي تناولت الاعتماد المهني للمعلم فإن الغايات التي تكمن وراء استخدامه في العملية التعليمية يُمكن إبرازها في (حسن، إبراهيم ، ٢٠٠٢ ، ٢١):

➤ تقديم معايير للتميز تُشجع كليات التربية على تحسين برامجها، ومُساعدة الطلاب الجدد في اختيار المدارس عالية الجودة، وتقييم المعلمين الجدد لضمان أنهم يُحققون المعايير المهنية المطلوبة.

➤ وضع معايير تُساعد المعلمين على الارتقاء بمستوى أدائهم ومواكبة آمال وطموحات المتعلمين، تزويد الإداريين بتغذية مُرتدة حول الانجازات والصعوبات التي تُواجه المعلمين.

➤ تحفيز المعلمين للاستجابة للحاجات التربوية للمتعلمين، وتزويدهم بتغذية مُرتدة حول سلوكهم الشخصي والوظيفي لأغراض التقييم الذاتي، والحكم على مدى فاعلية المؤسسة التعليمية ككل.

➤ الاعتراف بالكفاءة الأكاديمية لبرامج تكوين المعلم للتأكد من أنها قد حققت المتطلبات الضرورية للاعتماد، والتأكيد على جودة المعلم في مجال مادة تخصصه وطرق التدريس وإدارة الصف .

- تحديد معايير لإصدار الرخص لمزاولة مهنة التدريس وحث كليات التربية على القيام بمراجعات دورية للتقويم الذاتي لبرامجها وقدراتها المادية والمعنوية بما يضمن توجه مستواها نحو الأفضل .
- رفع الكفاءة المهنية للمعلم، والتأكيد على إحساسه بالثقة بالنفس، والتأكد من نموه العلمي في مجال تخصصه، وتوجيه المعلمين لأوجه الضعف في أدائهم من خلال برامج ولقاءات إرشادية .
- كفالة حق المواطن في أن تكفل له معلمين قد أعدوا إعدادًا كافيًا لممارسة المهنة، فالممارس غير الكفاء في أي مهنة قد يلحق الضرر بالعميل، الأمر الذي يفرض علينا كحق قانوني والتزام أخلاقي أن نُقرر ما إذا كان فرد ما مؤهلاً لممارسة المهنة قبل أن يسمح له بمزاومتها.
- وبالنظر لهذه الحقائق تبرز الأدوار المنتظرة من المعلم، والتي في ضوءها تشكلت فلسفة الاعتماد المهني، مما يجعل من مهنة التعليم مهنة مرموقة تُبني الحاجات التنموية للمجتمعات، ويُمكن تحديد أهداف الاعتماد المهني للمعلمين فيما يلي (عزب ، إسماعيل، ٢٠٠٩، ٣١، ٣٢):
- ضمان قدرة المعلم على تطبيق الاستراتيجيات الحديثة ومُواكبة الاتجاهات المعاصرة .
- التأكد من توافر الشروط الأكاديمية في برامج إعداد المعلمين للتأكد من الكفاءة المهنية لخريجها.
- إعداد المعلم القادر على شرح مادة تخصصه بما يُنمي مهارات التفكير الناقد والإبداعي.
- التنمية المهنية المستدامة للمعلمين من خلال إعدادهم لتعلم مستمر مدى الحياة .
- استخدام استراتيجيات تدريسية تتمحور حول المتعلم وبناء ثقافة العمل الجماعي والتعاوني
- ضمان أن المؤسسات المسؤولة عن إعداد وتأهيل المعلم لها أهداف ملائمة لفلسفة الاعتماد المهني، وأنها تُحقق الحد الأدنى من المعايير اللازمة للحصول على الاعتماد .
- بناء فلسفة جديدة للمعلم تجعل التنمية المهنية المستدامة أساسًا لتحسين أداء المعلمين .
- ومن خلال ما سبق يتضح أن تحقيق هذه الأهداف يعمل على حماية الصالح العام، وتوجيه المسؤولين لاتخاذ قرارات صحيحة، ومُحاسبة المعلمين لرفع مستوى أدائهم، كما أن الاعتماد المهني للمعلم عملية مُستمرة ومُتجددة، ولا تتوقف عند تحقيق هدف مُعين، حيث أنه يهدف باستمرار إلى إصدار الأحكام اللازمة التي تشهد بأن المعلم على مستوى عالٍ من

الجودة والتميز في الأداء، وأنه يسعى باستمرار لمتابعة الجديد في مجال المهنة، كما أن الاعتماد المهني يحمي المهنة ويصونها.

### سابعًا: معايير الاعتماد المهني للمعلمين

حظيت المعايير المهنية للمعلمين باهتمام عالمي من قبل العديد من المؤسسات، كما تعددت تجارب الدول في مجال إعداد المعلم، ومجال الترخيص لمزاولة المهنة، ولقد عُيّنت تلك المعايير بتحديد ما يجب أن يتوافر في أداء المعلم، وفي أواخر التسعينات ظهرت ثلاثة اتجاهات في تطوير المعايير المهنية للمعلم، الاتجاه الأول يربط بين معايير التدريس واحتياجات المجتمع، ويسعى دُعاة هذا الاتجاه إلى التأكد من أن المعلمين قادرين على تحقيق النتائج التي يريها المجتمع، أما الاتجاه الثاني فيدعو لتحديد المعايير المهنية والمشاركة في صياغتها من قبل المعلمين باعتبارهم أصحاب المصلحة، أما الاتجاه الثالث فيتمثل في جهود الحكومات والمؤسسات لتطبيق المعايير المهنية وتطويرها باستمرار، ولعله من المفيد استعراض بعض النماذج العالمية التي حددت المعايير المهنية للمعلمين، ومنها (الزائدي، أحمد، ٢٠١٥، ٣٥٦ - ٣٦٠) :

#### ١. حدد المجلس الوطني للمعايير المهنية في التدريس (NBPTS) National Board for Professional Teaching Standards

بالولايات المتحدة الأمريكية خمسة معايير رئيسية لجودة المعلم، وهي: التزام المعلمين بتعليم الطلاب، ومعرفة المعلمين بمحتوى المادة التي يُدرسونها وكيفية تدريسها، ومسؤولية المعلمين عن إدارة وتوجيه تعلم الطلاب، وتفكير المعلمين في ممارساتهم بشكل نُظمي، وتعلمهم من خبراتهم السابقة، كما أن المعلمون أعضاء في مجتمع التعلم

#### ٢. في ولاية نيويورك تم تحديد ثمانية معايير لجودة التدريس The New York State

Teaching Standards (٢٠١١م): تضمن كل معيار منها مجموعة من مؤشرات الأداء للمعلمين، وهذه المعايير تمثلت في: المعرفة بالطلاب وتعلمهم، ومعرفة المحتوى والتخطيط التعليمي، والممارسة التعليمية، وبيئة التعلم، وتقويم تعلم الطلاب، والمسؤوليات المهنية، والتعاون، والنمو المهني .

#### ٣. في ولاية ألاسكا (٢٠١٣) هناك ثمانية معايير أساسية لجودة المعلم Standards for

Alaska Teachers ينبثق عنها مجموعة من مؤشرات الأداء التي تعكس إحرار هذه المعايير، وهذه المعايير هي: قدرة المعلم على وصف فلسفته في التعليم وعلاقتها

بالممارسات التدريسية، ومعرفة كيف يتعلم ويتطور الطلاب وتطبيق هذه المعرفة في ممارسات المعلم، واحترام الخصائص الشخصية والثقافية للطلاب، ومعرفة محتوى المجال المعرفي لتخصصه وكيفية تدريسه، وتسهيل ومُتابعة وتقييم تعلم الطالب، وخلق بيئة تعلم تُساعد الطلاب على المشاركة بفاعلية في أنشطة التعلم، والعمل كمُشارك مع الوالدين والأسر والمجتمع، بالإضافة إلى المشاركة في تطوير مهنة التدريس .

٤. حدد اتحاد هيئات التعليم الوطنية لتقييم ودعم المعلم The Interstate Teacher Assessment and Support Consortium (InTASC) عشرة معايير للتدريس الفعال في أربعة مجالات هي: المجال الأول: المتعلم والتعلم، وتتضمن ثلاثة معايير هي: تنمية المتعلم، وتنوع التعلم، وبيئة التعلم، والمجال الثاني: المحتوى ويتضمن معيارين هما: معرفة المحتوى، وتطبيق المحتوى، والمجال الثالث: الممارسة التعليمية، وتتضمن ثلاثة معايير التقييم، وتخطيط التدريس، وتطبيق الاستراتيجيات التعليمية، والمجال الرابع: المسؤولية المهنية، وتتضمن معيارين هما: التعلم المهني والممارسة الأخلاقية، والقيادة والتعاون (Council of Chief State School Officers , 2013, 8, 9) .

٥. في أستراليا وضعت المؤسسة الأسترالية للتدريس و قيادة المدرسة في فبراير عام (٢٠١١م) المعايير المهنية الوطنية للتدريس بأستراليا Australian National Professional Standards for Teaching : وتمثلت في سبعة معايير هي: معرفة الطلاب وكيفية تعلمهم، ومعرفة المحتوى وكيفية تدريسه، وتخطيط وتنفيذ التدريس الفعال، وخلق ودعم بيئة تعلم آمنة والمحافظة عليها، وتقديم التغذية الراجعة، والانخراط في التعلم المهني، والمشاركة مهنيًا مع الزملاء وأولياء أمور الطلاب والمجتمع .

٦. في المملكة المتحدة وضع قسم التربية معايير للمعلمين لتقييم جميع المتدربين للحصول على رتبة المعلم المؤهل، وتستخدم لتقييم أداء المعلمين على رأس العمل في إنجلترا، وتؤكد الديباية الأساسية أن المعلمين يجب أن يجعلوا تعليم تلاميذهم هو اهتمامهم الأول، ويكونوا مُحاسبين عن تحقيق أعلى المعايير الممكنة في العمل والإجراءات، ويجب أن يعملوا بمصداقية ونزاهة، ويملكون معرفة قوية بتخصصاتهم، ويحافظون على معارفهم ومهاراتهم ويسعون لتنميتها، وينتقدون أنفسهم نقدًا ذاتيًا، ويُقيمون علاقات مهنية إيجابية، وقادرين على العمل مع الوالدين لتحقيق أفضل مصالح أبنائهم، وتمثلت هذه المعايير فيما يلي: وضع التوقعات العليا التي تُثير دافعية الطلاب وتتحداهم، وتعزيز التقدم الإيجابي



ومخرجات تعلم الطلاب، والتمكن من المادة والمنهج وتخطيط دروس مُعدة ومُنظمة جيداً، وتكيف التدريس بما يتلائم مع احتياجات الطلاب، والاستفادة المثمرة من التقويم، وإدارة السلوك بفاعلية للمحافظة على بيئة تعلم صالحة و آمنة (National Association of Teachers of Religious Education , 2013, 1- 4)

٧. وضعت إدارة التربية والتعليم والبحث العلمي بجامعة الدول العربية إطاراً استرشادياً لمعايير أداء المعلم العربي أثناء الخدمة (المعلم المحترف)، وهو يتضمن المعايير التالية: أخلاقيات مهنة التعليم، وفهم طبيعة المتعلمين وتعزيز تعلمهم، وإتقان مادة التخصص وكيفية تعلمها، وإدارة تعليم وتعلم التلاميذ، وممارسة المعلمين التغذية الراجعة الذاتية، وإقامة شراكة مع المجتمع المحيط .

ورغم أن العلماء قد اجتهدوا في إيجاد المعايير المهنية لاختيار المعلم إلا أن هناك بعض المعايير التي أصبحت مُتفقاً عليها، منها (عبد الهادي، محمد، ٢٠١٢، ٣٤٣ - ٣٤٦):

١. فهم كيفية نمو وتعلم الطلاب: يعني فهم المعلم للخصائص الجسمية والمعرفية والمهارية والوجدانية والاجتماعية للطلاب وكيفية استثمارها ومعرفة الفروق الفردية بينهم، وتكمن أهمية هذا المعيار في تجنب ملل الطلاب الناتج عن تعليمهم أشياء لا تتفق مع خصائص نموهم وميولهم واستعداداتهم .

٢. البنية المعرفية لمادة التخصص: يُقصد بها أن يُركز المعلم في مادة تخصصه التي يُدرسها للطلاب ويُطور نفسه، إذ أن المعلم يتطور حسب تطور مصادره في ظل الانفجار المعرفي والمعلوماتي .

٣. التخطيط السليم للتعليم: وهذا المعيار يعني تخطيط المعلم للتعليم في ظل فلسفة المعايير القومية للتعليم. وهو يعني إعداد المعلم تصور متكامل لتنفيذ محتوى الدروس والنشاط داخل الصف .

٤. الكفاءة في ممارسة إستراتيجيات التعليم والتعلم: يعني قدرة المعلم على تقديم كل ما يعرفه عن إستراتيجيات التعليم، والموازنة بين الاستراتيجيات المتاحة في ضوء نواتج التعلم التي يكتسبها الطلاب. وتتضح هذه الكفاءة في إتقان المادة العلمية والبنية المعرفية لمحتوى المنهاج ونشاطاته، والفائدة المهمة في النهاية هي تنفيذ المنهج الدراسي وتحقيق أهدافه بطريقة صحيحة .

٥. توفير بيئة التعلم الإيجابية: هذا المعيار يشترك فيها المعلم مع الإدارة المدرسية، ولكنه يقع على عاتق المعلم أكثر باعتباره المستفيد الأول من هذه البيئة، فالبيئة المدرسية الصحية تُشكل وسطاً صحيحاً لإثراء تعلم الطلاب، ومن فوائدها شعور الطلاب بالانتماء للمدرسة، والتشجيع على المنافسة، والتعبير بحرية عن أفكارهم في حدود ما يقبله الشرع من آداب .
٦. ممارسة المعلم لمهارات القيادة: معرفة المعلم لأساليب القيادة وممارستها باعتباره قائد الفصل، وهذه المعرفة تُساعده في كسب ثقة طلابه لتأثيره القوي فيهم بالقدوة الحسنة والمعاملة الطيبة، والاهتمام بتلبية احتياجاتهم، ويُفيد هذا المعيار في جعل المعلم يُشارك في اتخاذ القرار مع قيادات المدرسة.
٧. استخدام مهارات الاتصال والتكنولوجيا في التعليم بكفاءة: وهذا المعيار يتناول ما يعرفه المعلم عن مهارات الاتصال ومهارات استخدام تكنولوجيا التعليم، وتوضح أهمية هذا المعيار في إثراء الموقف التعليمي وتوفير الخبرات البديلة، وأهم فائدة لهذا المعيار هي مُتابعة كل ما هو جديد في التخصص عن طريق استخدام مواقع الإنترنت للإسهام في النهوض بمستوى أداء المعلم والطالب .
٨. التعاون في مجتمع المؤسسة التعليمية والمجتمع المحلي حولها: وأهمية هذا المعيار تكمن في قدرة المعلم على العمل في فريق والتعاون مع وزملاء العمل، وإقامة جسور التواصل مع الطلاب وذويهم والمجتمع المحيط، ليُسهم في تحقيق المؤسسة الريادية التي تقود المجتمع بعملها وثقافتها .
٩. تقويم أداء الطلاب ومراقبته بمهارة: وهذا المعيار يعني معرفة المعلم لأساليب تقويم الطالب من سجل تراكمي واختبارات و أعمال سنة، وتوضح أهمية هذا المعيار في تسهيل تعلم الطلاب وتزويدهم بالتغذية الراجعة التي تُساعدهم في معرفة مواطن ضعفهم لمعالجتها ومواطن قوتهم للاستمرار فيها وزيادتها، وتزويد القائمين على التعليم بأدلة قوية عن مدى تحقق المعايير القومية للتعليم وكفاءة البرامج التربوية المستخدمة، وعقد المقارنات واتخاذ القرارات المناسبة .
١٠. الحرص على التنمية المهنية: هذا المعيار يعني فهم المعلم لأهداف التعليم المستمر وممارسات التنمية المهنية الذاتية، وتوضح أهميته في إتقان المعلم للمادة المدرسية وحُسن تقديمها، لأن الله سبحانه وتعالى كتب الإحسان على كل شيء، وطلب الرسول صلى الله

عليه و سلم منا إذا عمل أحدنا عملاً أن يُتقنه، حيث قال: "إن الله يُحب إذا عمل أحدكم عملاً أن يُتقنه".

هذه عشرة معايير تُفيد العملية التعليمية بأركانها المختلفة ، و تعمل على إنجاح المخرج التعليمي، والاستفادة من كل ما يُنتجه العالم باعتباره حكماً ، و الحكمة ضالة المؤمن أنى وجدها هو أحق الناس بها .

### ثامناً: متطلبات الاعتماد المهني للمعلمين:

يُعد المعلم الجيد ركيزة أساسية لتطوير العملية التعليمية، ويكاد يتفق المربون على اختلاف اتجاهاتهم على أنه مهما بُذلت من جهود علمية وفنية في إعداد المناهج، ومهما أُستخدم في العملية التعليمية من مستحدثات تكنولوجية فإن الحاجة تبقى ماسة إلى وجود معلم كفء يُمكنه التعامل مع جميع عناصر هذه العملية بفعالية من أجل ضمان تحقيق الأهداف التعليمية. وهناك العديد من المتطلبات اللازمة لتطبيق الاعتماد المهني للمعلم، أهمها (العنزي، ٢٠١٤، ٢٧٤-٢٧٧):

١. **تحديد احتياجات المعلمين:** وهي الخطوة الأولى في تصميم برامج الاعتماد المهني للمعلم، فتحديد احتياجات المعلمين يضمن التخطيط المنظم للعملية التدريبية، ويأخذ في الاعتبار أهداف المنظمة وخططها والتغيرات العلمية والتكنولوجية وتحديد عمليات المنظمة، وتكوين القوى العاملة، وتحديد سياسات المنظمة التدريبية، وتوفير الكفاءات المتوفرة من المُدرِّبين وتوفير التكاليف اللازمة .

٢. **نشر ثقافة الاعتماد:** وذلك من خلال لجان مُتخصصة في التدريب والإعلام لضمان نشر ثقافة الاعتماد المهني بين المعلمين للإقبال على الاعتماد المهني قومياً، و تضم تلك اللجان أساتذة الجامعات المهتمين و المعلمون والنقابات والهيئات التشريعية والجمعيات الأهلية، ويُمكن نشر ثقافة الاعتماد المهني للمعلمين من خلال خطط إعلامية بجميع وسائل الإعلام المرئي و المكتوب.

٣. **مشاركة المعلمين في التخطيط للاحتياجات التدريبية اللازمة لهم:** يُمكن أن تتم هذه المشاركة عن طريق إرسال الاستبيانات إلى المعلمين للتعرف على ما يلزمهم، أو بعقد ورش عمل على مستوى كل إدارة تعليمية يتم في نهايتها الاتفاق على الاحتياجات بناء على أولوياتهم المختلفة من خلال: عرض برامج الدورات على المعلمين لتحديد ما يُناسبهم

منها، ومناقشة خطة التدريب من قبل المعلمين كل حسب تخصصه، وإتاحة الفرص أمام المعلمين للتعبير عن آرائهم في التدريب .

٤. **شمول عمليات التدريب لكافة المستويات:** ومن ذلك إعداد مواد تدريبية لكل المستويات: تدريب القيادات، وتدريب المديرين، وتدريب مجموعات مُتخصصة في الاعتماد من المعلمين داخل المدارس، وتدريب المتخصصين في الهيئات والكليات الذين يتصدرون لعملية الاعتماد، باعتبار أن الاعتماد ثقافة ومهارات ومهام صعبة جديدة تهدف إلى تفعيل جودة التعليم .

٥. **ضمان الاستمرارية:** تشمل استيعاب معايير الجودة، وإصدار مرسوم رئاسي يُحدد أهمية اعتماد المدارس، ويضمن وجود هيكل مؤسسي يضم كل عناصر الاعتماد التربوي المدرسي، وتوليد كوادر جديدة قادرة على التنمية المستمرة لمعايير الاعتماد وإجراءات التطبيق في إطار عالمي مُقارن، والسماح لتعدد جهات الاعتماد طالما ينطبق علي أي منها معايير مزاولة الاعتماد، ونشر نتائج اعتماد المدارس في ضوء المعايير التي أقرتها هيئات الاعتماد إعمالاً لمبادئ الشفافية والمساءلة .

٦. **اعتماد المخصصات المالية اللازمة:** فتحديد التكاليف المادية لأي برنامج يُساعد على تحديد نصيب المعلم من التكلفة التدريبية، والتنبؤ بالتكاليف المستقبلية، وتخطيط الميزانية العامة للعمليات التدريبية، وتقوم المؤسسات التدريبية بتوفير كافة التسهيلات المادية من أجل نجاح العملية التدريبية .

٧. **توافر الوسائل والإمكانات اللازمة :** وذلك لتجهيز القاعات التدريبية التي تُوفر الخدمات التدريبية التي يحتاجها المعلم في أبسط صورة لها وتُوفر فرصاً أوسع للتدريب عبر الإنترنت وفرص التعلم الذاتي.

٨. **توافر البنية الأساسية:** يتطلب إنشاء نظام الاعتماد للمؤسسة التعليمية توافر بنية أساسية مُخصصة، وما يلي يشمل أهم عناصر هذه البنية التي يجب تدعيمها وتنميتها:

- لجنة عليا تُشكلها وزارة التربية والتعليم من كبار المتخصصين في الاعتماد الأكاديمي لاختيار الهيئات المانحة للاعتماد المهني في ضوء معايير تتفق عليها اللجنة .
- إنشاء وحدة الاعتماد التربوي المانحة للاعتماد المهني للمعلمين لمراجعة معايير الاعتماد .
- تشجيع المؤسسات المتخصصة للتقدم للوزارة ببرامج الاعتماد المهني للمعلمين التي تقترحها الهيئة، وإثبات توافر رأس المال البشري المدرب على القيام بالمسؤوليات المطلوبة .

- دعم عملية تصميم وتنفيذ برامج تدريبية معتمدة لإعداد الكوادر اللازمة لعملية الاعتماد
  - إرساء خطوات واضحة لمراجعة برامج الهيئات المتقدمة واختيار أفضلها واعتمادها
  - وضع اللوائح المنظمة لعمل تلك الهيئات مع وزارة التربية والتعليم .
  - تحديد المسؤوليات والمكافآت والجزاء المترتبة على عملية الاعتماد للمدرسة.
٩. **المتابعة والتقييم:** متابعة أداء المعلمين في كل عمليات الاعتماد المهني لهم ومدى استفادتهم منها، والتطوير المستمر في ضوء نتائج متابعة الأداء الفعلي للمعلمين، ومُحاولة الاستفادة من المعلمين القادرين على مواصلة تنميتهم المهنية لتولي أدوار القيادة في مواقع العمل المختلفة.

**في ضوء ما سبق يُمكن القول أن:** الاعتماد المهني للمعلمين يُمثل الاعتراف بأهلية وكفاءة المعلم لممارسة المهنة وأداء مهامه التعليمية، بعد أن يتم تأهيله عبر عدد من المعايير والإجراءات والمهارات اللازمة، وذلك لا يتم إلا من خلال عمليات الترخيص وتجديد الترخيص لممارسة مهنة التعليم والتنمية المهنية المستمرة للمعلمين وفق المتطلبات الحالية والمستقبلية لمهنة التعليم. وهذا ما يحاول الباحث تناوله في المحور القادم بمشيئة الله تعالى .

### **إطار مفاهيمي عن عملية الترخيص لمزاولة مهنة التدريس**

أضحى التعليم أولوية وطنية تتسابق الدول إلى الاهتمام به والاستثمار فيه ومُراجعتَه بهدف تطويره، كما أن تقدم الأمم وتطورها في شتى مجالات الحياة يتأثر بدوره بمدى كفاءة نظامها التعليمي. ويستلزم السعي لتحقيق تطور نوعي للتعليم وضع مُحددات لمزاولة مهنة التدريس، فمزاولة المهنة تُؤسس على معارف نظرية واسعة وتحتاج معايير انتقاء مُحددة، وبحسب ما تمتلكه المهنة من معايير تتحدد مكانتها المهنية، وإذا افتقدت مهنة التعليم إلى المعايير المهنية أصبحت مجرد حرفة أو صناعة.

ولذا يأتي هذا المحور لتناول الترخيص لمزاولة مهنة التدريس من حيث مفهومه وفلسفته وأهميته وأهدافه ومُميزاته وتطور الاهتمام العالمي به، ومتطلبات تطبيق الرخصة المهنية للمعلم، ومعايير وشروط وضوابط وإجراءات الترخيص لمزاولة مهنة التدريس، ودور الترخيص لمزاولة المهنة في تحقيق الاعتماد المهني للمعلم، وذلك كما يلي:

**أولاً: مفهوم الترخيص لمزاولة مهنة التدريس:**

**يعني الترخيص لغةً:** "كلمة مُشتقة من الفعل رخص، يُقال رخص له في الأمر أي يسره و سهله، ويُقال رخص له في كذا ورخصه فيه: أي أذن له فيه بعد النهي، وترخص في الأمور أي أخذ فيها بالرخصة، وفي الشرع تعني الرخصة: ما يُغير من الأمر الأصلي إلى يُسر و تخفيف، والرخصة هي إذن تُبيح به الحكومة لحامله مزاوله عمل ما أو استعمال شئ ما" (مجمع اللغة العربية، ٢٠٠٤، ٣٣٦).

**بينما يعني الترخيص اصطلاحاً:** "عملية يُسمح بموجبها لفرد ما بممارسة مهنة معينة". ويُمنح للمتقدم بحيث يُخول له مُمارسة المهنة في إطار محلي ووفق معايير محلية هدفها التأكد من الشخص المصرح له على قدر من الكفاءة والافتقار، وعادة ما يتم الحصول على الترخيص من خلال اجتياز اختبار معين أو التخرج من مؤسسة مُعتمدة (مكتب التربية لدول الخليج العربي، ٢٠١١، ١١٧).

ويُشير مفهوم الترخيص لمزاوله مهنة التعليم إلى: "آلية يضمن بمقتضاها النظام التعليمي امتلاك كل معلم يدخل الفصول الدراسية لتعليم الطلاب للحد الأدنى من المهارات والمعارف والمواصفات المطلوبة للعمل في مهنة التعليم"، ورخصة مزاوله مهنة التدريس هي: "شهادة رسمية تصدر بواسطة الدولة أو أي جهة أخرى مُخولة لإصدار شهادات صلاحية تكون بمثابة دليل إثبات يكفل مُزاوله مهنة التدريس" (Zipora, Libman, 2012, 154).

وبالتالي فإن الترخيص لمزاوله مهنة التعليم يهدف إلى وضع ضوابط لمهنة التعليم وفق معايير ومستويات أدائية تكفل الحد الأدنى الملائم من الكفايات الأكاديمية والمهنية واشخصية اللازمة للمعلم لأداء أدواره بكفاية وفاعلية، وهنا يُمكن إثارة سؤال مُهم وهو : ما الفرق بين الترخيص والشهادة ؟

و تُعرف رخصة مزاوله مهنة التدريس بأنها: أداة لتوصيف المعلم المسموح له بالتدريس، وهي تتنبأ بإمكانية نجاح المعلم في مهنة التدريس، وهي تختلف عن الشهادة التي تُعد وسيلة لضمان أن الشخص لديه قدر من المعارف والمهارات اللازمة للتدريس ولديه الأساس المعرفي الذي يُمكن أن يُعتمد عليه ويحتاجه في المسارات والسياقات التعليمية (Linda Darling-Hammond , 2010, 7 , 8).

كما أن الرخصة تُمنح ليُسمح للمعلم بمزاوله مهنة التدريس، أما شهادة التميز أو الاحتراف فهي تُمنح للمعلم الخبير الذي يتوافر فيه المعايير المُتقدمة، وتُمثل هذه المعايير مستويات عُليا من الكفاءة في تخصص المعلم، وهي بذلك تتخطى بكثير المعايير التي

وُضعت لمنح رخصة مزاوله المهنة، ويُشترط على المعلم الذي يُمنح شهادة التميز (الاحتراف) أن يكون قد مارس المهنة لمدة لا تقل عن ثلاث سنوات ويكون قد اجتاز الاختبارات المقررة بنجاح (الحربي، ٢٠١٨، ١٠٤).

وفي محاولة لضبط مفهوم الترخيص أكثر يُمكن إثارة سؤال آخر: ما الفرق بين الترخيص والإجازة؟، وهنا يرى Roth and Mastain (١٩٨٤) أن الإجازة هي تلك العملية يُصادق بها رسمياً على مهارات فرد ما كمُعلم، ومن ثم فإنها إجراء مشروع يتم وفق معايير لها أصولها المهنية، أما الترخيص فهو العملية التي يُسمح بموجبها لفرد ما بممارسة مهنة التعليم، أما Shimberg (١٩٧٦) فيرى أن الإجازة ليس لها سند قانوني، وتُمنح حين تنطبق على المتقدم بعض الشروط فضلاً عن الوفاء ببعض المتطلبات التي تُحددها الجهة المانحة، في حين أن للترخيص طبيعة إلزامية لأنه يستهدف حماية الجمهور من الممارسين غير الأكفاء (شرير، المصري، ٢٠١٧، ٣٣٣).

ولأن مفهوم الترخيص لمزاوله المهنة من أكثر المفاهيم تداخلاً مع مفهوم الاعتماد المهني في أذهان الكثير، يُمكن إثارة السؤال التالي: ما الفرق بين الترخيص لمزاوله المهنة وبين الاعتماد المهني؟

وعلى الرغم من التشابه بين مُصطلحي الترخيص والاعتماد المهني، حيث أن كليهما يهدف إلى التحسين والتطوير، وكلاهما يعتمد على معايير مُحددة تُستخدم في عملية التقييم، إلا أن النظرة المتأنيئة للمفهومين تُشير إلى وجود فروق دقيقة بينهما، أهمها: أن الاعتماد يُشير إلى الاعتراف بالجوانب المهنية البارزة، بينما يُشير الترخيص إلى الوفاء بالحد الأدنى المطلوب توافره من معايير الكفاءة في العمل، كما أن الاعتماد عملية اختيارية بينما الترخيص عملية إجبارية، وتُعد شرطاً قانونياً للانضمام إلى المهنة، ويشمل الاعتماد المهني ثلاث مراحل هي: مرحلة إعداد المعلم في ضوء المعايير (وتتضمن سياسة القبول بمؤسسات الإعداد)، ومرحلة الترخيص لممارسة المهنة، ومرحلة تجديد الترخيص أو التنمية المهنية (Oyaziwo and Philpa , 2014, 108).

في ضوء ما سبق عرضه يُمكن تحديد مفهوم الترخيص لمزاوله مهنة التعليم إجرائياً بأنه: "تصريح قانوني بأهلية الفرد وكفاءته لمزاوله مهنة التعليم، ويتم منحه من خلال هيئة نظامية تهدف إلى وضع ضوابط لمهنة التعليم وفق معايير ومستويات أدائية تكفل الحد الملائم من الكفايات الأكاديمية والمهنية اللازمة للمعلم لأداء أدواره بكفاءة وفعالية .

## ثانياً : تطور الاهتمام العالمي بالترخيص لمزاولة مهنة التدريس :

يُعتبر مفهوم "الترخيص لمزاولة مهنة التدريس" في الأصل صناعة عربية صرفة تعود إلى القرن التاسع الميلادي، ومع ذلك نهتم بالبحث في الممارسات الغربية التي كانت قد اقتبست هذا المفهوم من حضارتنا العربية لناخذ عنها صيغ تطبيق الإجراء، وكانت الإجازة هي الشهادة التي يمنحها الشيخ الأستاذ للطالب الذي أنهى برنامج الدراسة التي بدأها معه، وكانت تُعطي الحق لحاملها بأن يُعلم المواد التي درسها على يد الأستاذ مانح "الإجازة"، وقد استخدمت هذه الإجازات في القرن التاسع، وكانت تُشكل بالنسبة للطلاب الذين ينتقلون من مركز دراسة إلى مركز دراسة آخر طلباً لمزيد من العلم وجواز سفر يُسهل التنقل وشهادة كفاءة في موضوعات بعينها (جرار، وهبه، ٢٠٠٩، ٥٧).

ويرجع تاريخ الاهتمام بالترخيص لممارسة مهنة التعليم إلى العام (١٨٢٥) حينما بدأت الولايات المتحدة الأمريكية في وضع الضوابط اللازمة للعمل بمهنة التعليم، وكان ذلك نتيجة لحدوث عجز كبير في مُعلمي الرياضيات اضطرت معه بعض الإدارات التعليمية إلى التغاضي عن المعايير الواجب توافرها في المتقدمين للتدريس، وقد استحدثت (٤٦) ولاية نظاماً جديداً لإعداد المعلمين عُرف باسم إجازة التدريس البديلة للطلاب الذين يرغبون بمزاولة مهنة التعليم بعد تخرجهم من الجامعة مباشرة قبل التحاقهم ببرامج الإعداد المهني، بل تعدى الأمر ذلك في بعض الولايات بمنح إجازة التدريس لأناس لا يحملون حتى درجة البكالوريوس، إلا أن هذا النظام لاقى انتقادات حادة من قبل المختصين، وأشارت نتائج الدراسات المقارنة ما بين خريجي النظام المتابعي المعمول به سابقاً وخريجي برامج إجازة التدريس البديلة بأن الفئة الثانية قد صُنفت من قبل مدراء المدارس على أنها الأدنى في مهارات التدريس ومهارات الاتصال والعلاقات الإنسانية، كما واجهت الولايات المتحدة الأمريكية ضغطاً شعبياً هائلاً من أولياء الأمور لاستيائهم من انخفاض مستوى تحصيل أبنائهم مما دعا المجلس الوطني لمعلمي الرياضيات إلى وضع سياسة تستهدف جعل تدريس الرياضيات مهنة حقيقية، ومثل هذا التوجه بداية التفكير الفعلي في وضع معايير صارمة لرخصة التدريس (الزهراني، ٢٠٢٢، ٥١٥).

وفي عام (١٩٤٦م) قامت الرابطة القومية للتعليم الأمريكي بتأسيس "اللجنة القومية للمعايير المهنية ومعايير إعداد المعلمين"، وذلك في إطار البحث عن معايير أعلى للمعلمين في المجتمع الأمريكي، وقامت اللجنة بعقد سلسلة من المؤتمرات القومية حول



الأبعاد المتعددة لإعداد المعلمين والترخيص للعمل بمهنة التعليم، وفي عام (١٩٥٤م) تم تأسيس "المجلس القومي لاعتماد إعداد المعلمين" بهدف مساعدة الجمهور على التأكد من اكتساب خريجي برامج إعداد المعلمين للمعارف والمهارات والسمات اللازمة التي تمكنهم من مساعدة جميع الطلاب على التعلم (سويلم ، ٢٠١١ ، ٨٤).

ويُعتبر التطور الأكثر دلالة وتأثيرًا هو ما حدث في منتصف الثمانينات، حينما شهدت الساحة التعليمية في الولايات المتحدة الأمريكية صدور تقريرين على جانب كبير من الأهمية، التقرير الأول هو تقرير جماعة هولمز (Holmos Group) (1986) الموسوم بـ (معلمو الغد)، أما التقرير الثاني فهو تقرير منتدى كارنيجي عن التعليم والاقتصاد Forum (1986) on Education and Economy الموسوم (أمة مُستعدة: معلمون القرن الحادي والعشرين)، حيث قدم هذان التقريران مقترحات لتطوير برامج إعداد المعلمين بالجامعات الأمريكية، وأبرز ما جاء في مقترحات مجموعة هولمز من حيث الترخيص لمزاولة مهنة التدريس تحديد ثلاث فئات من المدرسين، وتم وضع ضوابط يجب مراعاتها قبل انضمام المدرسين الجدد إلى أي من الفئات الثلاث: المدرسين المُحترفين، والمدرسين المهنيين، ومُساعدي المدرسين. بينما أوصى تقرير منتدى كارنيجي بضرورة تطوير مستويات التعليم الأمريكي بمراحله المختلفة ووضع خطة قومية لإجازة التدريس (أحمد، ٢٠١٨ ، ١٤٢).

وفي إطار تنامي الاهتمام بقضية الترخيص المهني للمعلمين تأسس عام (١٩٨٧م) المجلس الوطني للمعايير المهنية للتدريس National Board for professional teaching standards (NBPTS) في أمريكا كهيئة مُستقلة غير ربحية تستهدف النهوض بجودة التعليم من خلال وضع معايير مهنية للتدريس، والاستفادة من المعلمين الحاصلين على الترخيص في الجهود التطوعية للإصلاح التعليمي، وتحديد مستويات رفيعة من المعارف و المهارات التي يتعين على المعلمين تحقيقها لنيل شهادة المجلس التي تُعد علامة على التميز في المهنة، ومُكملاً للترخيص الذي تمنحه كل ولاية وليس بديلاً عنه، ووفقاً لـ Atsushi Yoshida فإن قانون الترخيص للعاملين بالتعليم الياباني الصادر عام (١٩٨٨م) قد حدد المتطلبات الأساسية لحصول الطالب على شهادة صلاحية التدريس في اليابان، والمتطلبات التي يجب أن تلتزم بها كل مؤسسة مُعتمدة لإعداد وتدريب المعلمين عند الاستعداد لإصدار شهادات صلاحية التدريس (سويلم، ٢٠١١ ، ٥٣ ، ٩٠).

كما أشار Zipora Libman (2012، ١٥٥) إلى أن وثيقة الإصلاح التي نُشرت عام (١٩٩٦م) من قبل اللجنة الوطنية للتعليم ومستقبل أمريكا The National Commission on Teaching and America's Future، وهي منظمة قومية غير حكومية لها تأثيرها على السياسة التعليمية في الولايات المتحدة الأمريكية، وتضم هذه اللجنة الكثير من المؤسسات مثل: المجلس الوطني للمعايير المهنية للتدريس (NBPTS)، والمجلس الوطني لاعتماد إعداد المعلم (NCATE) - قد صنفت عناصر الإصلاح التي نُشرت من قبل (NCTAF) بأنها: "مقعد ذو ثلاث أرجل"، ويشمل: اعتماد برامج التدريب المهنية للمعلمين، والترخيص لحوالي مائة ألف معلم خبير، ووضع معايير للمعلمين الجدد والانفاق على ترخيص المعلم .

وفي دول أخرى مثل الصين وكوريا وماليزيا وتايوان تتولى إدارات التربية والتعليم المركزية مسؤولية إصدار تراخيص مزاوله مهنة التعليم، بينما تُوجد في نيوزيلندا إدارة ملكية تُدعى "مجلس تسجيل المعلمين" تتولى مسؤولية تسجيل المعلمين، لكن التسجيل ليس إلزامياً لمزاوله المهنة، وإنما يُعطي المسجل فقط أفضلية عند المسابقة على وظيفة معلم، وفي أستراليا وكندا تتولى كل مقاطعة تسجيل المعلمين وإصدار رخص مزاوله مهنة التعليم، وهذا النظام يجعل متطلبات الحصول على رخصة مزاوله العمل في مقاطعة ما يختلف عنه في مقاطعة أخرى (البهيجي، ٢٠١٥، ٥) .

كما قامت دولة الإمارات العربية بتطوير معايير إعداد المعلم منذ عام (١٩٩٩م)، كما قامت بتطوير معايير أداء المعلم وقدمت سلم رواتب يُعتمد عليها في عام (٢٠٠٨م)، وفي مصر تم إنشاء الأكاديمية المهنية للمعلمين في العام (٢٠٠٧م) ليكون منوط بها إصدار شهادة الصلاحية لمزاوله مهنة التعليم واعتماد معايير الترقى للوظائف التعليمية العليا (النجار، ٢٠٠٨، ١٨٣) .

مما سبق يتضح أن التوجه نحو فكرة الترخيص لمزاوله مهنة التعليم بدأ في الولايات المتحدة الأمريكية التي لم تتمكن من الاحتفاظ طويلاً بأحد أهم أسرار تفوقها التعليمي فسرعان ما انتشر هذا التوجه إلى بقية دول العالم الأخرى  
**ثالثاً: فلسفة الترخيص لمزاوله مهنة التدريس:**

تتعلق فكرة الترخيص لمزاوله مهنة التدريس من فلسفة الجودة والتمكن في الأداء والتحسين المستمر في ضوء نظام مُعتمد، وبالتالي فإنها مطلباً أساسياً لعمليات الإصلاح التعليمي. إذ

أنها تُشكل ضابطاً للنوعية في برامج تأهيل المعلمين، وتُشعر المعلمين بأنهم مهنيون ذوو استقلالية ومكانة في المجتمع بالتالي ترفع مكانتهم الاجتماعية وتحفظ لمهنة التعليم هيبتها . إن الغاية الرئيسية من تبني سياسة الترخيص هي ترقية النمو المهني للمعلم، وتستند عملية الترخيص لمزاولة مهنة التدريس على عدة مبادئ أهمها (عبد الكريم، يناير ٢٠٢٣، ٥٠٧):

١. مبدأ الكفاءة: اختيار العناصر الجديرة بالتدريس وفق المعايير المهنية الوظيفية من خلال أدوات ووسائل مُقننة تُحدد متطلبات الالتحاق بمهنة التعليم، واعتماد النجاح العملي الميداني في ممارسة فعاليات التدريس، ويتم تنظيم ذلك من خلال إجراءات خاصة لمنح الرخصة المهنية .

٢. مبدأ المكافأة: اعتماد نظام المكافآت والحوافز التشجيعية للمعلمين لإنماء دافعيتهم نحو المهنة وحفزهم للارتقاء بنوعية الأداء في مستويات مُتدرجة .

٣. مبدأ التنافسية: إذكاء روح التنافسية بين المتقدمين للحصول على الرخصة المهنية من خلال وجود عدة مستويات لكل منها مُتطلبات خاصة.

٤. مبدأ الشراكة: تكوين علاقات شراكة فاعلة بين المدرسة وبين أولياء الأمور والطلاب والمجتمع.

٥. مبدأ العدالة: وجود مرجعية مُوحدة لعملية منح الرخصة المهنية يتم تطبيقها على جميع المعلمين المتقدمين وفق مُتطلبات خاصة لكل مستوى من مستويات الرخصة المهنية .

ويتوقف تحقيق جودة العملية التعليمية على جودة العناصر البشرية المرشحة للالتحاق بمهنة التعليم، الأمر الذي يتطلب مواصفات تُمثل كفاءات مُعلم الغد، والتي يتم في ضوءها تقويم المعلمين الجدد الراغبين في مُمارسة المهنة، كالجوانب الشخصية، والمستوى الخلفي والاجتماعي، والقدرة على التحصيل المعرفي، ومستوى أدائه في المادة العلمية، وطرائق تدريسها، وأساليب تقويمها .

#### رابعاً: أهمية الترخيص لمزاولة مهنة التدريس ومُبرراته:

في ظل الاتجاهات الحديثة التي رافقت العولمة تأتي أهمية الترخيص حيث تتعدد الأدوار الوظيفية للمعلم ليقوم بمهام مهنته في مختلف جوانب الحياة، فبينما كانت وظيفة المعلم التقليدية تتلخص في تلقين الطلاب وتوصيل المعلومة لأذهانهم أصبحت في العصر الحاضر تشمل كل ما من شأنه بناء الشخصية المتكاملة للمتعلم، والقيام بأدوار جديدة في مجالات: البحث والقيادة والتوجيه والإرشاد، ويتطلب ذلك أن يكون المعلم باحثاً ومتعلماً بالإضافة إلى

كونه مُعلِّمًا، ليتمكن من مُسايرة التطورات في مجال التخصص وطرائق التدريس وتكنولوجيا التعليم، وهذه الأدوار تتطلب امتلاك المعلم مجموعة من المهارات التي تُعينه على القيام بأدواره بشكل فاعل (العوفي، ٢٠١٤، ٢٤٧).

و يُمكن تحديد أهمية رخصة مهنة التعليم من خلال النقاط التالية: تحقيق الحد الأدنى من الجودة لدى المعلمين، ومُساعدة القائمين على نظام التعليم في انتقاء المعلمين ذوي الجودة العالية، وتحديد أي المعلمين أكثر كفاءة عن غيرهم، والترخيص مطلب لتحقيق الجودة في التعليم ومُحفز للتطوير الذاتي، كما أنه يُشجع المعلمين على امتلاك المزيد من المعرفة وتنفيذها، و اكتساب ثقة المتعلمين وأولياء الأمور والمجتمع المحيط، وبناء التقدير والاحترام لمهنة التعليم (العنبي، علي، ٢٠٢١، ٢٤، ٢٥).

وهناك مجموعة من المبررات التي دعت إلى توجه معظم دول العالم نحو استحداث الرخصة المهنية للتعليم، وهي (عبد الكريم، يناير ٢٠٢٣، ٥٠٤، ٥٠٥):

- الحرص على ألا يلتحق بمهنة التعليم إلا المعلمين الأكفاء القادرين على الممارسة المهنية
- أهمية المعلم ودوره المباشر في رفع كفاءة النظام التعليمي وتجويد مُخرجاته .
- القصور الحادث في برامج إعداد المعلم إذ ليس كل من يتخرج منها يكون صالحًا لممارسة المهنة، لذا لا بد من وجود اختبارات تُثبت جدارته ومدى كفايته لممارسة المهنة .
- ضمان حق الطالب في التمتع بنظام تعليمي جيد كونه المستفيد الأول من التعليم.
- ترسيخ مكانة مهنة التعليم والتأكيد على أنها ليست مهنة يسيرة يُمكن القيام بها دون دراسة مُسبقة مما يزيد من دافعية العناصر الجيدة للالتحاق بها والتمسك بأخلاقياتها .
- في ظل تنامي التنافسية العالمية أصبح التعليم هو الميدان الأول الذي يُحقق التميز للدول والمجتمعات، ومن الضروري أن يكون القائمون عليه على درجة عالية من الكفاءة .
- التزام منسوبي مهنة التعليم بالمعايير والشروط الخاصة بمهنة التعليم وتشجيعهم على النمو المهني الذاتي .
- وضع برامج تدريبية ذات جودة عالية للمعلمين قبل وأثناء الخدمة وتشجيعهم على الالتحاق بها.
- تنطوي المهنة على أربعة أبعاد هي: تحصيل المعارف المتخصصة، واستخدام تلك المعارف في أداء يستند على معايير الجودة، والتزام خلقي يتمتع به المتخصص، وتقبله

المحاسبة أمام أعضاء المهنة والمجتمع بأسره، وكلما ارتقت هذه الأبعاد كلما ارتفعت مكانة مهنة التعليم ومنسوبيها.

يتضح مما سبق أن رخصة مزاوله مهنة التدريس تهدف إلى انتقاء المعلمين الأكفاء والقادرين على العطاء النابع من الذات و بما يُملّي عليه ضميرهم، مع وجود فرص مهنية لتنمية قدرات هؤلاء المعلمين و تطويرها عن طريق التدريب والبحث و التجديد، و هي بذلك أصبحت مطلبًا ضروريًا لمواكبة التغيرات المتسارعة لعصر المعلومات .

### خامسًا: أهداف الترخيص لمزاوله مهنة التدريس

يهدف الترخيص لممارسة مهنة التدريس إلى تقييم المعلمين وفق أساليب حديثة ونظام صارم ومُستقل قائم على معايير مُحددة وبشكل مُستمر، والارتقاء بمهنة التعليم من خلال اختيار أفضل القوى البشرية لهذه المهنة، وتنمية المعلم طوال حياته المهنية وفق احتياجاته التدريبية، بهدف تمهين التعليم، وتحسين فاعلية العملية التعليمية، من خلال تنمية مهارات المعلمين والارتقاء بأدائهم .

ومن أهم أهداف الترخيص للمعلمين لمزاوله مهنة التدريس ما يلي (العنبي، المزيني

: (٢٠٢١، ٢٥، ٢٦) :

- إيجاد فرص وظيفية تنافسية قائمة على الكفاءة عند الحصول على الترخيص .
- التحفيز الذاتي من أجل الوصول إلى درجات تراخيص أعلى للارتقاء بالسلم الوظيفي .
- التوعية الإعلامية بمكانة المعلم والحث على تقديره ورفع مكانته أدبيًا ومعنويًا .
- اختيار الكفاء من المعلمين للعمل بمهنة التعليم وتحمل الأمانة والمسؤولية تجاه الطلاب
- تعزيز مكانة المعلم اجتماعيًا ووظيفيًا وجعله يشعر بالرضا مما ينعكس على أدائه إيجابيًا
- تزويد المعلمين بتغذية مُرتدة حول سلوكهم الشخصي والوظيفي لأغراض التقييم الذاتي
- تمكين النقابات والروابط المهنية من ضمان أن الأعضاء مُؤهلون ويعملون بكفاءة .
- إتاحة الفرصة أمام المعلمين لإثبات كفاءاتهم المهنية والشعور بالأمان لأنهم يستوفون المعايير والشروط ويلتزمون بإجراءات الترخيص.

وهناك عدد من الأهداف المنوط بها بالرخصة المهنية للمعلم، ومن أبرزها: حماية المهنة من المعلمين غير الأكفاء، وتنظيم عمليات اختيار الطلاب الملتحقين ببرامج إعداد المعلم، ووضع المعايير المهنية وضمان تحققها داخل الميدان التعليمي، وتطوير آليات واضحة لتقويم الأداء الوظيفي للمعلم، وتوجيه المعلم لأوجه الضعف في أدائه، وتشجيع المعلمين على

الإطلاع المستمر بمستجدات المهنة، وتحفيز المعلمين للالتحاق بأنشطة التنمية المهنية، ووضع نظام مُستقل للتقييم قائم على معايير مُحددة، وزيادة جاذبية مهنة التعليم (الأمير، عسيري، ٢٠٢١، ٧) .

### سادساً: مميزات الترخيص لمزاولة مهنة التدريس:

- تتمتع عملية الترخيص بمميزات عديدة أهمها (الغثير، ٢٠٢١، ٢٠٦، ٢٠٧):
- ضمان اختيار أفضل الخريجين للالتحاق ببرامج إعداد المعلم، والتأكد من أنهم يملكون الكفاءة المهنية المطلوبة للانضمام لمهنة التعليم وليس لأجل سد الاحتياج التعليمي فحسب .
  - فرض حزمة من السياسات التطويرية المصاحبة لعملية الترخيص مثل: تطوير اللوائح والأنظمة، وتحديث نظام الأجور والرواتب، وتطبيق نظام المسارات المهنية، وآليات التطوير المهني.
  - خلق مسار وظيفي بآليات واضحة وكفايات مُحددة وشروط مُحكمة ومُناسبة لمراحل النمو المهني للمعلم لينتقل من مرحلة الإعداد للمهنة إلى ممارسة المهنة وصولاً إلى الاحتراف .
  - توفير فرص حقيقية للتقدم الوظيفي للمعلم دون الحاجة إلى وجود وظيفة شاغرة، فالمعلم المتميز يبقى داخل الفصل ويرتقي من رتبة مُعلم ممارس إلى مُتقدم إلى خبير مع التمتع بمميزات كل رتبة .
  - تمكين المعلم من مواجهة احتياجات الطلاب نظراً لتجدد معرفته ومهاراته باستمرار .
  - تُسهّم في تحقيق فرص التمايز العادل والتنافس الإيجابي ما بين المعلمين حيث يرتبط التدرج المهني بالأداء، وبالتالي تحفيزهم على الإبداع وتشجيع الأقل جهداً على الإنجاز .
  - تقليص الفجوة بين النظرية والتطبيق من خلال ربط برامج التطوير المهني باحتياجات المعلمين .
  - وضع نظام صارم ومُستقل للتقييم قائم على معايير واشتراطات مُحددة، كما تُخضع المعلمين لعمليات تقويم متنوعة ومُستمرة بحيث تضمن تحقيق الكفاءة بالعمل .
  - تحقيق مطالب المجتمع بضرورة تجويد مُخرجات التعليم مما يرفع من رضا المجتمع عن التعليم.
  - توفير تغذية راجعة لبرامج إعداد المعلم أثناء الخدمة على مدى جودة برامجها وما تحتاج إليه من تطوير وتحسين، وبذلك تُزيد من فرص التكامل مع برامج الإعداد قبل الخدمة .

- مساعدة صناع القرار وواضعى السياسات التعليمية على إجراء عمليات التقويم الذاتي والمؤسسي نظرًا لكونها بيانات كمية ونوعية تسمح لهم باتخاذ القرارات الفعالة .
- تزويد المجتمع بمؤسساته المختلفة بأسس واضحة لمهنة التعليم تُسهم في تشكيل فهم عام عن مكانة المعلم ودوره القيادي في إعداد جيل المستقبل .

### سابعًا: متطلبات تطبيق الرخصة المهنية للمعلم

يتطلب تطبيق الترخيص لمزاولة مهنة التدريس عدة متطلبات إدارية وتنظيمية وأكاديمية ومهنية وشخصية، ومن أهم تلك المتطلبات ما يلي (الغثير، ٢٠٢١، ٢٠٠٨، ٢٠٠٩):

#### ١. متطلبات إدارية وتنظيمية:

- وجود هيئة وطنية مُستقلة مُخصصة لمنح الرخص المهنية بحيث لا تسمح بممارسة التعليم وإدارته إلا لمن يملك رخصة التعليم، وتهتم بكل ما يتعلق بالترخيص المهني من: إعداد الاختبارات وفق المعايير المهنية، وإعداد المقابلات الشخصية، واعتماد معايير وطنية لمنح رخصة التعليم، وتقويم الأداء المهني للمعلم، والإشراف المباشر على مراكز الترخيص المهني في كل منطقة .
- توحيد الجهة المسؤولة عن إعداد وتدريب المعلم على أن تتولى الجامعة مُمثلة في كليات التربية تلك المسؤولية، وذلك بغرض توحيد السياسات وضمان مستوى الإعداد ونوعيته .
- التخطيط لبرامج إعداد المعلم كمًا ونوعًا على أسس علمية سليمة بدءًا من رسم إستراتيجية الإعداد إلى التحليل الوصفي لمستوى عملية الإعداد نفسها في النواحي العلمية والثقافية .
- إعادة النظر في المناهج الدراسية الحالية وتعديلها وتحديثها بما يتناسب مع متطلبات العصر الحديث مع الحرص على التوازن بين المجالات الأكاديمية والمهنية والثقافية .
- إعداد دليل إرشادي شامل لإعداد المعلمين وتدريبهم في برامج إعداد المعلم يتضمن أهم الأساليب الحديثة بحيث يستفيد منه الطلاب الراغبين في الانضمام إلى كليات التربية .

#### ٢. متطلبات أكاديمية ومهنية:

- حصول المعلم على شهادة تربوية مُعترف فيها أو دبلوم تربوي للحاصلين على شهادة غير تربوية.
- قياس رغبة المعلم في مُمارسة مهنة التعليم من خلال مقاييس مُحددة و مُعتمدة من الهيئة
- المشاركة في عدد من الأنشطة خلال مدة الترخيص مثل: البرامج التدريبية وورش العمل
- تمكين المعلم من التعامل مع التقنيات الحديثة المعتمدة على تطور تكنولوجيا المعلومات.

- سلامة المتقدم لمهنة التعليم من أي أمراض بدنية أو نفسية .
- خلو السيرة الذاتية للمتقدم للالتحاق بمهنة التعليم من أي عقوبات جنائية أو انحرافات سلوكية .

### ثامناً: معايير الترخيص لمزاولة مهنة التدريس

- يُمكن تحديد المعايير النموذجية التي يُعتد بها في منح المعلمين رخصة مزاولة مهنة التعليم في كثير من الدول، و تتمثل فيما يلي (الغامدي، إبراهيم ، ٢٠٢٢ ، ٢٤ ، ٢٥)، (Humphrey, and others, 2008, 17, 18) ، (عبد العزيز، ٢٠٢٠ ، ١٩ ، ٢٠) :
- **المعيار الأول:** أن يفهم المعلم الفروع المعرفية التي يقوم بتدريسها والأدوات الرئيسة للبحث، وأن يكون قادراً على صنع خبرات تعلم تجعل تلك الجوانب من المادة الدراسية ذات معنى للطلاب .
  - **المعيار الثاني:** أن يفهم المعلم كيف يتعلم الطلاب، وكيف يتقدمون في دراستهم، وأن يكون بمقدوره توفير فرص تخدم النمو العقلي والاجتماعي والشخصي .
  - **المعيار الثالث:** أن يفهم المعلم كيف يصنع الفرص التدريسية التي تُلائم المتعلمين المتنوعين .
  - **المعيار الرابع:** أن يستخدم المعلم أساليب تدريسية تُشجع الطلاب على تنمية مهارات التفكير الناقد و الإبداعي ومهارات حل المشكلات وأساليب تحسين الأداء .
  - **المعيار الخامس:** أن يستخدم المعلم فهمه للدافعية ومبادئ السلوك الفردي و الجماعي لخلق بيئة تعلم تُشجع التفاعل الاجتماعي الإيجابي والانخراط النشط في التعلم و الدافعية الذاتية .
  - **المعيار السادس:** أن يستخدم المعلم المعرفة بأساليب الاتصال الفعالة اللفظية وغير اللفظية لتشجيع التعاون والتفاعل الداعم لعملية التعليم والتعلم في الفصل .
  - **المعيار السابع:** أن يُخطط المعلم للتدريس بناءً على معرفة موضوعات المقرر الدراسي والطلاب والمجتمع المحلي وأهداف المنهج .
  - **المعيار الثامن:** أن يستخدم المعلم إستراتيجيات التقييم الشكلية وغير الشكلية لضمان تحقيق التنمية العقلية والاجتماعية المستمرة للمتعلمين .



➤ **المعيار التاسع:** أن يكون المعلم ممارساً متأملاً يُقيم باستمرار تأثير اختياراته وأفعاله على الآخرين (الطلاب وأولياء الأمور والمهنيين في مجتمع التعلم)، ويسعى بنشاط إلى فرص النمو المهني.

➤ **المعيار العاشر:** أن يُشجع المعلم العلاقات مع الزملاء وأولياء الأمور والمؤسسات لدعم تعلم الطلاب.

مما سبق يتضح أن الترخيص لمزاولة مهنة التعليم للمعلمين يتم وفق أسس علمية مُقننة يضعها نخبة من المتخصصين ويُطالب المعلمون باجتيازها، ولا يُسمح لأي مُعلم بممارسة المهنة ما لم يحصل على الرخصة في التدريس ويُحدد صلاحيتها بمدة معينة، ويلزم المعلمون بتجديدها حال انتهاء مدتها، ويتعين على كل مُعلم خلال مدة سريانها المساهمة في العديد من أنشطة النمو المهني .

و أشرنا مُسبقاً إلى أن بعض الدول الأجنبية والعربية سبقت مصر في الاهتمام بالترخيص وتختلف شروط الترخيص من دولة لأخرى ويُمكن إجمال تلك الشروط في (حسان، وآخرون، ٢٠١٤، ٤٤)، (عبد العزيز، ٢٠٢٠، ٢٥):

➤ تحديد الهيئة المانحة للترخيص والتعريف بها على مستوى الجمهورية أو مستوى المحافظات.

➤ أن تضع الهيئة دليلاً لتحديد المتطلبات اللازمة للتقدم للحصول على الترخيص للعمل بالتدريس.

➤ تحديد الوثائق الرسمية اللازمة لتقديمها مثل شهادات التخرج من كليات التربية وملف الإنجاز .

➤ المشاركة في البرامج والاختبارات التي تُحددها الهيئة المانحة للترخيص واجتيازها بنجاح .

➤ شهادة الصلاحية مُحددة المدة، وعلى المعلم التقدم لتجديدها خلال العام الأخير من صلاحيتها .

➤ تحديد مدة صلاحية الترخيص وخلال صلاحيته يُشترط ممارسة العمل والمشاركة في

المشروعات البحثية وحلقات النقاش والتدريبات التي يُقيم من خلالها عند تجديد الترخيص

➤ الترخيص لممارسة مهنة التعليم هو أساس التعيين في العمل والاستمرار بحيث لا يتم تعيين أي فرد في مهنة التعليم إلا بعد الحصول على الإجازة الدالة على الترخيص له .

➤ يُمنح المتقدم ترخيصًا مؤقتًا إذا كان حاصلاً على الدرجة الجامعية الأولى من كليات إعداد المعلمين (النظام التكاملي) أو حاصلاً على دبلوم التأهيل التربوي، إن كان من خريجي الكليات الأخرى (النظام التتابعي) شريطة ألا يقل تقديره عن "جيد".

➤ تصميم دليل من قبل المؤسسة المعنية بالأمر لتحديد المتطلبات اللازمة للتقدم للترخيص.

➤ تحديد المتطلبات اللازمة للتقدم للحصول على الترخيص وتحديد الوثائق الرسمية اللازمة.

➤ في حالة عدم قيام المعلم بتجديد الترخيص في الفترة الزمنية المحددة أو إذا لم يستوفي الشروط اللازمة للتجديد، فإنه يمنح ترخيصاً مؤقتاً لمدة عام لا يحصل خلاله على علاوات، على أن يكمل متطلبات الترخيص خلال ذلك العام فإن لم يستطع فإن الشهادة التي يحملها تُصبح مُنتهية .

ويمر المعلم بمجموعة من الإجراءات اللازمة للحصول على الترخيص لممارسة المهنة، وهذا الترخيص بمثابة سند قانوني للمعلم في ممارسته للمهنة من أجل حماية المستفيدين من الطلاب وأولياء الأمور من المعلمين غير الأكفاء، وهو لا يبخر حق أي معلم في الاستمرار في المهنة بل يُفسح المجال لرفع كفاءته ليكون قادراً على تحقيق مستويات جيدة لطلابه.

### تاسعاً: الترخيص لمزاولة مهنة التدريس كمتطلب تحقيق الاعتماد المهني للمعلم:

أدى الاهتمام بقضية تمهين التعليم في القرن العشرين إلى بزوغ مفهوم الترخيص لمزاولة المهنة، وهذا التوجه له إرهاصاته ومُدماته وله دلالاته ومقاصده وله إجراءاته وقواعده، وجميعها مسائل تتطلب دراسة تحليلية تستهدف التعرف على إمكانية الاستفادة منه في التعليم. ويُعد الترخيص لمهنة التعليم من الإستراتيجيات المطلوبة لخروج النظم التعليمية من أزمتها المعاصرة، والاستجابة لمتطلبات ثورة المعلومات، ومُتابعة الجديد في مجالات التكنولوجيا، وبذلك يُمكن تحديث معارف المعلمين وصقل خبراتهم وتنمية مهاراتهم المهنية، وبخاصة المعلمين الذين التحقوا بالمهنة دون إعداد كافٍ .

ويُزيد من أهمية الترخيص لمزاولة مهنة التدريس ظهور مفهوم التميز أو الاحتراف الأكاديمي باعتباره عملية مُنظمة يُؤدي المعلم من خلالها أدواره العلمية والمهنية على نحو فعال يعتمد فيه على الجودة والكفاءة والتميز العلمي، والسعي لتطوير قدراته وإمكاناته ومهاراته، ويقوم هذا الإطار المهني على المسؤولية الأخلاقية الذاتية للمعلم، والتقييم الذاتي ومعايير الكفاءة والأداء، وأيضاً معايير التنمية المهنية باعتبارها حجر الأساس لاعتماد المعلم مهنيًا (جامعة الدول العربية، ٢٠٠٩، ١٢، ٢٢).

وهناك عدة طرق لمنح المعلم رخصة مزاولة مهنة التدريس، حيث قد تُمنح الرخصة من خلال اختبار موحد على مستوى الدولة للمعلم يتوجب عليه النجاح أو الحصول على درجة مُعينة ليتمكن من الحصول على الرخصة، وقد يُمنح المعلم الرخصة من خلال تقييمه وتحديد مدى تمكنه من مهارات التدريس، بالإضافة إلى النجاح في الاختبارات المخصصة للمهنة، وقد يُمنح المعلم الرخصة من خلال اجتياز البرامج التدريبية المعدة له في بداية المهنة وخلال مُمارسته لها، والحصول على تقارير كفاءة تعكس تميز أداءه خلال السنوات الأولى، وقد يحصل المعلم على الرخصة من خلال جمع المعلومات حول أدائه باستخدام أدوات تقييم مُعينة وربطها مع نتائج تحصيل الطلاب (المطيري، ٢٠١٧، ١٢٦).

ومنذ ظهور الترخيص لمزاوله مهنة التعليم كان الاتجاه السائد للتخصيص للمعلمين يقوم على أسلوب مُحدد في تقييم المعلمين للحصول على الترخيص وذلك من خلال إجراءات مُحددة، وفي الوقت الحاضر ظهر توجه يختلف عما سبق في أساليب التقييم والمعايير التي يقوم عليها الترخيص، وذلك كما يلي (الحربي، المنيع، ٢٠١٥، ٢٠٠، ٢٠١):

#### ١. الاتجاه التقليدي (الترخيص القائم على الاختبارات المقتنة و المقابلات الشخصية):

يعتمد هذا الاتجاه على اجتياز المعلم للاختبارات التي تضعها الجهات المسؤولة عن الترخيص وما يليها من مقابلات، وهذا يُعتبر دليلاً على تمكنه من المهارات الأساسية، وهو ما يُعد كافيًا للمعلم لمزاوله المهنة، وقد استمر الترخيص قائمًا على هذا التوجه لمدة طويلة حتى ظهرت بحوث عديدة أسفرت نتائجها عن أنه لا يُوجد فرق في مستويات الطلاب بين من يدرس على يد معلم مُرخص ومن يُدرس على يد معلم غير مُرخص، ولقد تعرض هذا الاتجاه لكثير من النقد لأن أولياء الأمور لم يروا أن هذا النظام قادرًا على تحسين مُخرجات التعليم، ويرون أن الخلل فيه يكمن في أنه يقيس ما يمتلكه المعلم من معارف ومهارات ولا يهتم بقدرته على التعليم، لذا فهو لا يقيس ما يفعله المعلم داخل الصف، مما أدى لظهور التوجه إلى التقييمات المعتمدة على الأداء.

#### ٢. الاتجاه القائم على الأداء: يعتمد هذا الاتجاه على أساليب التقييم الصفية التي تُعد من

أجل قياس كفاءة المعلم في الجوانب المهمة في أدائه، وتشمل إنجازات الطلاب، والملاحظة المنظمة، وتسجيلات الفيديو، ونماذج من أعمال المعلم، ومن خلال هذا التوجه قام المجلس الوطني للتخصيص للمعلمين بوضع أدوات تقييم حديثة لقياس الأداء

- الفعلي للمعلمين تشمل: سجلات الإنجاز، ومراقبة مستوى تحصيل طلابه، وكذلك تحضير الدروس وغيرها، ويتميز التقييم القائم على الأداء بمجموعة مميزات أهمها:
- أن التقييم القائم على الأداء يُساعد على انضباط المعلمين عند إدراكهم ارتباط مُرتباتهم بأدائهم .
  - أن التقييمات القائمة على الأداء يُمكن الحكم من خلالها على جميع جوانب القصور ومُعالجتها بخلاف نتائج الاختبارات التي تُبرز جميع جوانب الضعف لدى المعلم بشكل واضح ليتم مُعالجتها .
  - إعطاء المعلم الثقة عند عدم تحقيق الطلاب لنتائج جيدة في الاختبار لارتباط تقييمه بأدائه وليس بنتائج طلابه. كما تُوفر للمعلم التغذية الراجعة مما يُساعده على فهم ما يُمكن تحقيقه .
  - إمكانية رصد جوانب مُهمة من الأداء تتجاوز النتائج المُقاسة مثل كيفية تحقيق النتائج .
  - تشمل أساليب التقييم القائم على الأداء: التقييم أثناء العمل والمحاكاة واختبارات الورقة والقلم.
- ولقد سعت بعض الولايات المتحدة الأمريكية لوضع معاييرها الخاصة بالترخيص لمزاولة مهنة التعليم، ومنها معايير كاليفورنيا لمهنة التعليم، والالتزام بها كفيل بضمان حصول المعلمين على الاعتماد المهني، وهي كما يلي (خضر، أبو خليفة، ٢٠١٦، ٧١٣، ٧١٤) :

المعيار الأول: إشراك و دعم جميع الطلاب في التعلم	
المؤشرات	ربط معرفة الطلاب السابقة وخبراتهم واهتماماتهم بأهداف التعلم .
	استخدام استراتيجيات ومصادر تعليمية متنوعة بحيث تستجيب لاحتياجاتهم المختلفة .
	تيسير الخبرات التعليمية التي تُطور الاستقلالية والتفاعل والاختيار .
	إشراك الطلاب في حل المشكلات والتفكير الناقد ونشاطات تجعل الموضوع ذا معنى .
	تطوير الضبط الداخلي Self-Control والتعلم لدى جميع الطلاب .
	مُراقبة تعلم الطلاب وتعديل التعليمات والتوجيهات أثناء التدريس .
المعيار الثاني: تهيئة بيئة التعلم الفعال للطلاب و المحافظة عليها	
المؤشرات	تعزيز التطور الاجتماعي والمسؤولية المجتمعية والرعاية ليتم التعامل مع الطالب باحترام
	خلق بيئات تعلم فعلية تُعزز تعلم الطلاب لتعكس التنوع وتُشجع التفاعلات المثمرة بينهم.
	توفير بيئة تعلم مادية وفكرية مناسبة وآمنة عاطفياً .
	خلق بيئة تعليمية صارمة مع التوقعات العالية والدعم المناسب لجميع الطلاب .
	تطوير التواصل للحفاظ على معايير سلوك عالية للفرد والجماعة في التعلم .
	توظيف الإجراءات والمعايير الصفية لدعم السلوك الإيجابي .

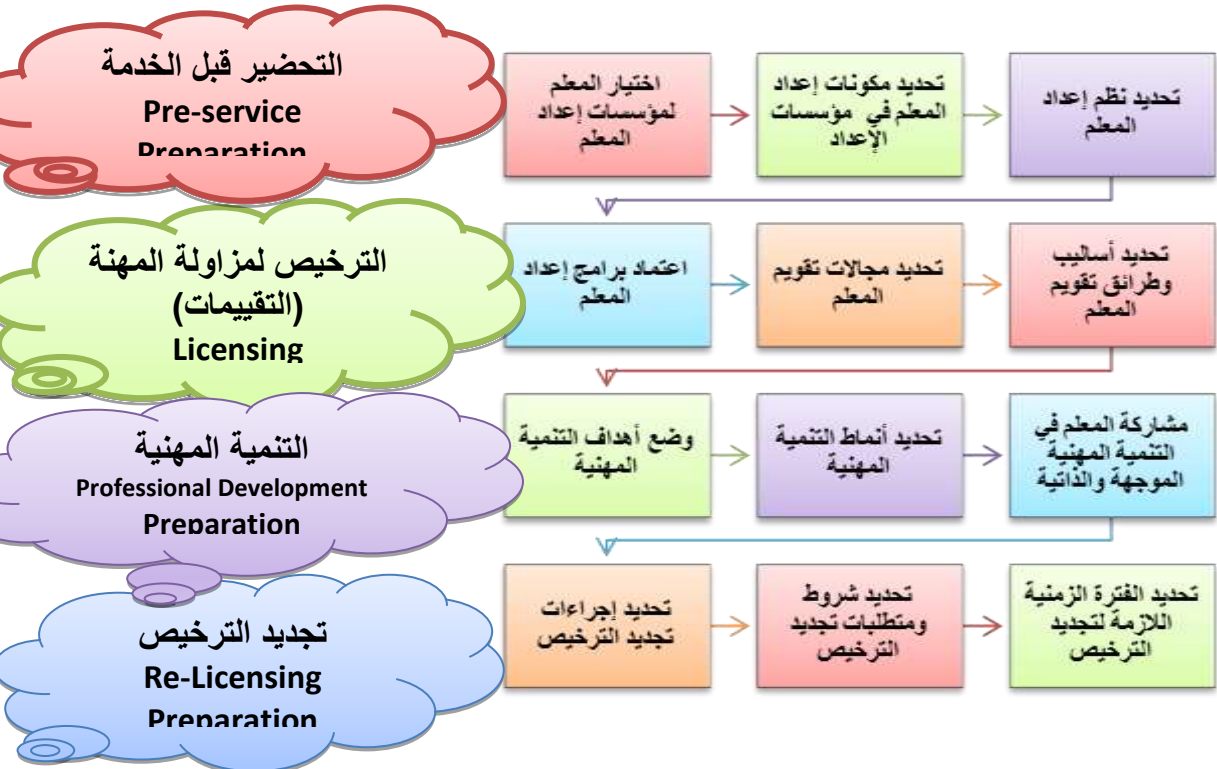
	ضمان المناخ الذي يُمكن جميع الطلاب من التعلم .	
	استخدام وقت التدريس لتحسين التعلم .	
	<b>المعيار الثالث: فهم وتنظيم موضوع الحماية لطالب التعلم</b>	
المؤشرات	عرض المحتوى التعليمي بما يتناسب والتطور المعرفي للطلاب .	
	تنظيم المنهاج بحيث يُعزز فهم الطلاب لموضوع التعلم .	
	ربط الأفكار والمعلومات المتعلقة بالجوانب المختلفة لموضوع التعلم .	
	تطوير فهم الطلاب من خلال استراتيجيات تعليمية مُلائمة لموضوع التعلم .	
	استخدام مواد ومصادر وتقنيات لجعل الموضوع سهل المنال للطلاب .	
	<b>المعيار الرابع: تعليم التخطيط وتصميم تدريس تجارب التعلم لجميع الطلاب</b>	
المؤشرات	تصور وتقييم خلفيات واهتمامات وحاجات الطلاب النمائية .	
	بناء وتوضيح الأهداف لتعلم الطلاب .	
	تطوير وتتابع الأنشطة والمواد التعليمية المناسبة لتعلم الطلاب .	
	تصميم خطط قصيرة المدى وطويلة المدى تُعزز تعلم الطلاب .	
	تعديل الخطط التعليمية لموائمة احتياجات الطلاب .	
	<b>المعيار الخامس: تقييم تعلم الطلاب</b>	
المؤشرات	بناء أهداف تعليمية وإعلانها لجميع الطلاب .	
	جمع واستخدام مصادر متعددة للمعلومات لتساعد في تقييم الطلاب .	
	حث وتوجيه جميع الطلاب لتقييم تعلمهم .	
	استخدام نتائج التقويم في توجيه التعليم .	
	التواصل مع الطلاب والعائلات ومن لهم علاقة بنجاح الطلاب .	
	<b>المعيار السادس: تطوير المعلم ليكون المربي المهني المحترف</b>	
المؤشرات	التأثير على الخبرات التعليمية والتخطيط المهني التطويري .	
	بناء أهداف مهنية وإتاحة الفرص للتطور المهني .	
	العمل مع المجتمعات لتحسين الممارسات المهنية .	
	العمل مع العائلات لتحسين الممارسات المهنية .	
	العمل مع الأقران (الزملاء) لتحسين الممارسات المهنية .	

لقد اختلفت الأنظمة التربوية في نوعية الإجازات المعتمدة للترخيص ومدد صلاحية الترخيص وإجراءات المتابعة بعد الترخيص ومن يقوم بالمتابعة، ويضع المربون تصورًا لسياسة ترخيص ممارسة مهنة التعليم ومتطلبات تحقيق الاعتماد المهني للمعلم كما يلي (سلوم، ٢٠١٨، ٢٣):

١. وضع معايير الجودة وفق نظام تقييم و تقويم نظري وعملي تضعه لجنة متخصصة معتمدة
  ٢. اعتماد الشهادات من وزارة التربية أو الجامعات المعتمدة واعتبارها أساس الترقية والحوافز
  ٣. عدم السماح بممارسة التعليم أو إدارته إلا لمن يملك رخصة التعليم أسوة بالدول المتقدمة .
  ٤. منح الترخيص المؤقت لخريجي كليات التربية وحملة دبلوم التأهيل التربوي .
  ٥. إعادة تجديد الترخيص اعتمادًا على نتائج سجل تراكمي لأداء المعلم خلال السنوات الخمس للرخصة المهنية.
  ٦. استحداث مراكز للتنمية المهنية تتولى تقديم برامج مُخططة من أجل رفع كفاءة المعلم.
  ٧. توفير منهج تدريبي وتعليمي استكمالي للمعلمين من خلال المراكز التدريبية المُطورة.
- ولكي يتم اعتماد المعلم مهنيًا لابد من إتباع الخطوات التالية: تقديم المعلم طلبًا لجهة الاختصاص يطلب فيه مزاوله مهنة التعليم، وتقوم هيئة الاعتماد المهني للمعلم بتحديد معايير الاعتماد، ومُطابقة المعايير مع مؤهلات المعلم مُقدم الطلب، وإذا تطابقت المعايير مع مؤهلات المعلم مُقدم الطلب يمنح الرخصة لمزاوله مهنة التعليم، وإذا لم تتطابق المعايير الأكاديمية على المعلم مُقدم الطلب يمنح فرصةً أخرى ليُقدم المطلوب، أما المعايير الأخرى الأخلاقية والسلوكية إذا لم تتطبق على مُقدم الطلب لا يُمنح الترخيص مُطلقًا (عبد الهادي، محمد، ٢٠١٢، ٣٤٦، ٣٤٧).

و يُوضح الشكل (١) خطوات اعتماد ترخيص لمزاوله مهنة التعليم حسب ما أكده اتحاد اتجاه تقييم المعلم الجديد ومُساندته (INTASC) في الولايات المتحدة الأمريكية (الراشدي، ٢٠١٠، ٢٩):

شكل (١) خطوات الترخيص لمزاوله مهنة التعليم (الراشدي، ٢٠١٠، ٢٩)



و يُمكن مُراعاة عدة اعتبارات عند وضع معايير مهنية لرخصة المعلم بحيث تُحقق متطلبات تمهين التعليم و معايير الاعتماد المهني للمعلم، وتتمثل تلك الاعتبارات فيما يلي (غانم، ٢٠١١، ١٥):

- رخصة المعلم هي تصريح رسمي تمنحه هيئة رسمية حكومية للمعلم ويضطلع بها في مصر الأكاديمية المهنية للمعلم والتي تتضمن متطلبات مُحددة تُحددها هذه الجهة الرسمية للاعتماد المهني للمعلم .
- تشمل اختبارات رخصة المعلم الأساسية على مهارات الكتابة والقراءة والرياضيات .
- اختبارات رخصة مهنة التدريس هي اختبارات رسمية تُقيم كفاءات المعلم الأساسية المتوقع ثُمكته منها لأداء المهام التعليمية، ويجب أن تكون مُختصرة وتعكس درجاتها مستوى المعلم، وتهدف إلى الوقوف على مستوى المعلم مهنيًا ومدى تحقيقه لمستوى مقبول من الخبرة التربوية في التعامل مع التلاميذ، وانفتاحه على عالم المعرفة في مجال تخصصه .

- تعتمد اختبارات رخصة المعلم على فلسفة واضحة وأهداف مُحددة تعكس معايير التنمية المهنية للمعلم، ويجب الاعتماد على تلك المعايير عند تطبيق نظام الترخيص.
- اختبارات رخصة المعلم عادة من نوع الاختيار من متعدد، وهذه الاختبارات تنقسم إلى نوعان: اختبارات المهارات الأساسية، واختبارات تخصصية في مادة التخصص الدراسي .
- تشتمل اختبارات رخصة المعلم التخصصية على جميع المجالات المتصلة بمحتوى مادة دراسية معينة، وتُمثل في الاختبار بنسبة تمثيلها في المحتوى، ويجب أن تقيس الاختبارات المعارف والمهارات وطرق التفكير والتطبيق التكنولوجي والتفكير العميق المرتبط بمادة دراسية مُحددة .
- للحصول على رخصة المعلم لأول مرة هناك شروط أساسية يجب توافرها في الشخص المرشح المبتدئ في العمل في مجال التدريس، وأولها حصوله على شهادة جامعية مُعتمدة في أحد التخصصات العلمية أو الأدبية أو التكنولوجية أو الفنية أو الرياضية، وحصوله على برامج تدريبية تربوية، أو ما يُعادلها من دبلومات تربوية معتمدة، واجتياز المرشح لاختبارات رخصة المعلم للمعلم المبتدئ التي تُعدها الهيئة الرسمية المفوضة بهذا الشأن، واجتياز أي اختبارات أخرى تُحددها الهيئة الرسمية المفوضة بهذا الشأن، وتُقدم برامج أكاديمية تكميلية للمجال التربوي والتخصصي .
- يتدرج المعلم بعد الحصول على الرخصة الأولى الأساسية وفقاً لدرجات مهنية أعلى إلى مستويات أكثر نضجاً تتطلب منه مهارات تدريسية مُتقدمة، ويُحقق المعلم المستويات الأعلى من خلال ما يلي: الدراسة في برامج الدراسات العليا بكليات التربية، والالتحاق ببرامج مهنية متنوعة تُمكنه من تنويع استراتيجيات التدريس والتفويض وإدارة الصف، وإعداد تقارير عن مستوى التنمية المهنية لديه سنوياً، وإعداد أبحاث عن التقدم في تدريسه، وعلاقته مع المدرسة والتلاميذ والأسرة والمجتمع.
- وبذلك يتضح أن منح الرخصة لممارسة مهنة التعليم للمعلمين الجدد والقدامى يجري وفق معايير علمية مُقننة يضعها المختصون، ويُطالب المعلمون باجتيازها وتُحدد صلاحيتها بمدة مُعينة، ويلزم المعلمون بتجديدها حال انتهاء مدتها، ويتعين على كل معلم خلال مدة سريانها المشاركة في العديد من أنشطة النمو المهني مثل: الدورات التدريبية وورش العمل والمشروعات البحثية وحلقات النقاش وغيرها حتى يُحقق الشروط المطلوبة لتجديد الرخص المهنية للمعلمين.



مما سبق يتضح أن الترخيص لمزاولة مهنة التعليم أصبح ضرورة ملحة في ظل التنوع في مجالات السلم التعليمي واختلاف مستويات الأداء، لذا اتجهت الدول المتقدمة إلى استحداث آليات تربوية تهدف إلى تحديد هيئات ومنظمات متخصصة في منح الترخيص للعمل بمهنة التعليم وفق نظم ومعايير وشروط وضوابط موضوعية، ولذا يحاول الباحث في الجزء القادم عرض بعض الخبرات الدولية والتجارب المتميزة في مجال الترخيص لمزاولة مهنة التدريس .

### **بعض التجارب العالمية في مجال الترخيص لمزاولة مهنة التدريس**

تتعدد وتتنوع خبرات وتجارب الدول في مجال الترخيص للمعلمين بمزاولة مهنة التدريس، ويُمكن إثراء هذا المحور ببعض تلك التجارب الرائدة بُغية الاستفادة منها في صياغة تصور مُقترح لتطوير عملية الترخيص لمزاولة مهنة التعليم في جمهورية مصر العربية وفيما يلي عرضاً لبعض تلك الخبرات الدولية و التجارب المتميزة في هذا المجال (شريز، المصري، ٢٠١٧، ٣٣٩-٣٤٥)، (غانم، ٢٠١١، ٩)، (الغامدي، إبراهيم، ٢٠٢٢، ٣١، ٣٢)، (الحربي، المنيع، ٢٠١٥، ٢٠٤، ٢١٨) :

#### **أولاً: التجربة الأمريكية:**

تُعد الولايات المتحدة الأمريكية الدولة الرائدة في الاهتمام بقضية تمهين التعليم، فقد سبقت جميع دول العالم في هذا المجال، وكل ولاية تتحمل مسؤولية إصدار التراخيص وتقوم بوضع معايير الترخيص ولا يُسمح للمعلمين الذين حصلوا على الترخيص في ولاية ما بالتدريس في الولايات الأخرى إلا بعد حصولهم على الترخيص من الولاية التي يرغبون التدريس فيها، ولكن اتجهت بعض الولايات إلى توقيع اتفاقيات المعاملة بالمثل والتي بموجبها يُسمح للمعلمين بالانتقال والتدريس بين الولايات دون الحاجة إلى الحصول على الترخيص من أكثر من ولاية" (سويلم، ٢٠١١، ٨٦).

وتُعتبر الولايات المتحدة الأمريكية من أولى الدول التي طبقت نظام الاعتماد المهني للمعلم عام (١٩٨٧م) في جميع ولاياتها، وأصبحت رخصة التعليم شرطاً لازماً لكل معلم للسماح له بممارسة مهنة التعليم، ويُعتقد الكثير من المُربين أن هذا الإجراء أسهم في تعزيز مكانة التعليم في الولايات المتحدة الأمريكية وجعلها تُحافظ على هويتها الاجتماعية والثقافية (البشير، ٢٠١٢، ١٥٨).

وفي حالة اجتياز اختبارات المعلمين التي تعتمدها الولاية يُمنح المرشح ترخيص مؤقت لمزاولة المهنة، وهذا الترخيص هو أساس التعيين في الوظيفة، وتختلف مدة صلاحية الترخيص من ولاية إلى أخرى، ففي بعض الولايات تتراوح مدته من عام إلى ثلاث أعوام وقد تصل إلى خمسة أعوام، وحتى يستمر المعلم في تنمية مهاراته لا بد من تجديد الترخيص المؤقت، وفي حالة عدم تجديد الترخيص يسقط حق المعلم في ممارسة المهنة، وعليه يتعين على جميع المعلمين المشاركة في أنشطة النمو المهني لضمان بلوغ مُتطلبات تجديد الترخيص وفق آلية تُعرف باسم نقاط النمو المهني، والتي بموجبها تحول أنشطة النمو المهني إلى نقاط تبعاً لعدد الساعات التي أمضاها المعلم في كل نشاط وثيق الصلة بالرخصة المراد تجديدها" (مجاهد، ٢٠٠٢، ٣٣١).

ومن خلال دراسة تجارب ثلاث ولايات أمريكية هي (تينسي، أركنساس، كاليفورنيا) نتبين أن متطلبات الترخيص لممارسة مهنة التعليم تختلف من ولاية إلى أخرى إلا أن هناك اتفاق عام بين معظم الولايات الأمريكية على عدة شروط حاكمة لإصدار رخصة المعلم، ومن أبرزها ما يلي (فرج، و آخرون، ٢٠٢١، ٢١١، ٢١٢):

- الحصول على درجة جامعية وتتطلب بعض الولايات الحصول على سنة خامسة أو الماجستير.
- التمكن من المادة العلمية من خلال اجتياز في الكفايات المهنية المرتبطة بمادة تخصصه
- بالنسبة للعمل في التعليم الابتدائي يُشترط أن يحصل المرشح على مواد أساسية في التربية .
- بالنسبة للعمل في المدارس المتوسطة أو الثانوية يُشترط أن يحصل المرشح على مواد أساسية في مادة التخصص، وأن يكون لدى المرشح وعي حقيقي بأصول الفنون و الآداب الحرة، وأن يجتاز بنجاح الاختبار الذي تعقده الولاية أو أي اختبار آخر تُحدده الجهات المسؤولة بالولاية.

- تسجيل فيديو لبعض الأنشطة التعليمية التي قدمها المعلم مع طلابه ونماذج لعينات من أعمالهم
- سجل مهني للبرامج التي قدمها المعلم أو ساهم في تقديمها أو تلقاها في سبيل تميته مهنيًا.
- يكون المرشح خريج كلية لإعداد المعلمين مُعترف بها ومُعتمدة من قبل هيئة اعتماد رسمية مُعترف بها، ومن أهم هيئات الاعتماد في الولايات المتحدة الأمريكية مجلس اعتماد إعداد المعلم (CAEP) Council for the Accreditation of Educator

Preparation

وتتنوع أهداف الترخيص في الولايات المتحدة الأمريكية، ومنها: تحقيق مهنية التعليم، وتحديد ما إذا كان المعلمون يلمون إلمامًا قويًا بالمعارف والمهارات الضرورية للتدريس، وقياس المعارف والمهارات المتوقع من المعلمين الإلمام بها كضرورة للالتحاق بالمهنة، وإقضاء المعلمين الذين لا يملكون المعارف والمهارات المطلوبة لمهنة التدريس، وتوفير الحماية للمستفيدين من الخدمات التي يُقدمها المعلمون، وتحسين فاعلية العملية التعليمية (عبد الحميد ، ٢٠١٨ ، ٥٤٢).

و تتنوع أنواع الرخص التي يحصل عليها المعلمون بالولايات المتحدة الأمريكية من الهيئات المانحة للترخيص، وتشمل ما يلي (مفتاح ، وآخرون، ٢٠١٧ ، ٣٠٤):

➤ **الشهادة الأولية:** تمنح معظم الولايات شهادة التدريس الأولية بعد التخرج من برنامج مُعتمد واجتياز اختبار الولاية لترخيص المعلم، وقد حددت كل ولاية الدرجات الخاصة بها لهذه الاختبارات، وتختلف المتطلبات اللازمة للحصول على الشهادات الأولية من حيث عدد الساعات المُعتمدة في مادة التخصص ومضمون امتحان الترخيص، ودرجة اجتياز امتحان القبول، وتُعد الشهادة الأولية صالحة لمدة عامين تقريبًا، وبعد انتهاء صلاحيتها يجب أن يُقدم المعلمون طلبًا للحصول على شهادة معيارية، وتلبية المتطلبات الإضافية مثل: الخضوع لعملية تقييم الأداء واجتياز عدد من الساعات التدريبية .

➤ **الشهادة المُتقدمة:** تُعد الشهادة المُتقدمة في الولايات المتحدة اختيارية، ويُقدمها المجلس الوطني لمعايير التعليم المهني (NBPTS)، وتتطلب اجتياز برامج تدريبية واختبارات يُعدها المجلس، والحصول على تقييم أداء بتقدير ممتاز من المدرسة .

➤ **الشهادة البديلة:** تُقدم خمس وأربعون ولاية برامج شهادة المعلم البديلة، وذلك بسبب النقص الحاد في المعلمين في تخصصات معينة مثل الرياضيات والعلوم، ويُوفر طريق الشهادات البديلة عادة التدريب أثناء الخدمة لخريجي الجامعات ممن سيقومون بوظائف التدريس، وكذلك توفير الوقت والدعم والإشراف المطلوب للحصول على الشهادة العادية، وإتاحة البرامج التدريبية المكثفة على مدار السنة، وغالبًا ما يكون المعلمون الذين يحصلون على الشهادات البديلة قد حصلوا على درجة البكالوريوس في تخصص آخر غير التدريس، ولم يأخذوا دورات تربوية ولم يقوموا بالتدريس للطلاب، ومع ذلك تطلب معظم الولايات من مُرشحي الشهادات البديلة اجتياز امتحانات الولاية، واجتياز دورات تدريبية إضافية قبل اعتمادهم للتدريس.

## وتسير عملية الترخيص لمزاولة مهنة التدريس بالولايات المتحدة الأمريكية وفق الخطوات التالية (عبد الكريم ، يناير ٢٠٢٣ ، ٥٠٨ ، ٥٠٩):

١. تمنح معظم الولايات الأمريكية ترخيصًا مؤقتًا أو مشروطًا لمن تتوافر فيهم الشروط أو يُحققون المتطلبات، وتختلف مدة الصلاحية للتراخيص المؤقتة حسب النظام المعمول به في كل ولاية.
٢. يتعين على المعلم خلالها أن يُنمي ذاته مهنيًا من خلال المشاركة في دورات تدريبية أو دراسة مقررات مُتقدمة في مجال تخصصه تُقدمها كليات إعداد المعلمين إلى غير ذلك من أنشطة التنمية المهنية في أثناء الخدمة بما يُوازي (٣٠ - ٣٦) ساعة مُعتمدة.
٣. يختلف آمد الترخيص من ولاية إلى أخرى، ففي بعض الولايات تتراوح مدة الترخيص المؤقت من عام إلى ثلاثة أعوام في حين يصل مداه إلى خمس أو عشر سنوات في بعض الولايات .
٤. تمنح معظم الولايات ما يُطلق عليه (أوراق اعتماد طارئة) للمتقدمين الذين يُحققون الحد الأدنى من المتطلبات التي تشترطها الولاية لحين تحقيق تلك المتطلبات.
٥. تنتهج كل الولايات سياسة (حساب النقاط) كإجراء دقيق للتحقق من مدى أهلية المتقدم لنيل الترخيص لممارسة المهنة، حيث تتم مراجعة صحف التخرج للتأكد من تحقق المتطلبات المرجوة، وتشترط بعض الولايات حد أدنى من الساعات المعتمدة في مقررات مُحددة في حين تشترط معظم الولايات تقديم صورة معتمدة من صحيفة التخرج وخطاب تزكية من الكلية التي تخرج فيها.
٦. إن نظام رخصة مزاولة مهنة التعليم في الولايات المتحدة الأمريكية يتم في الجامعات، حيث تُقدم الجامعات برامج تأهيل متنوعة للمعلم تعتمد على متطلبات الولاية التي ينتمي إليها، وما تقدمه الولاية من منح دراسية لتأهيل المعلمين، وتُركز هذه البرامج على تأهيل الطلاب لمزاولة المهنة .
٧. تشترط بعض الولايات أن يُقدم الطالب صحيفة أحوال جنائية (البصمة) كأحد المتطلبات، في حين تشترط ولايات أخرى أداء قسم الولاء والخضوع للفحص الطبي .
٨. تتطلب العديد من الولايات للحصول على الترخيص اجتياز المتقدم اختبار يقيس مدى كفاءته في مادة التخصص، وتستخدم الولايات إما اختبار معياري (اختبار المعلمين الوطني) أو تستخدم اختبارًا يضعه خبراء خارجيين، وتتضمن المجالات التي تُغطيها

الاختبارات للمهارات الأساسية المقومات المهنية والمعلومات العامة كما تتطلب ولايات أخرى تقيماً للأداء الوظيفي .

و هناك هيئات ومُنظمات أمريكية عديدة تهتم بتطوير مهنة التعليم، وكل هيئة وضعت معايير مُحددة لمراحل تدرج المعلم في المهنة، ومن هذه الهيئات (مفتاح ، وآخرون، ٢٠١٧، ٣٠٧ - ٣٠٩):

#### ١. اتحاد تقييم ودعم المعلمين الجدد (INTASC):

أنشئ اتحاد تقييم ودعم المعلمين الجدد Interstate New Teacher Assessment and Support Consortium عام (١٩٨٧م) لتعزيز التعاون بين الولايات التي تهتم بإعادة النظر في الترخيص للمعلمين، و يضم الاتحاد في عضويته ثلاثاً وثلاثين ولاية، وقدم الاتحاد معايير نموذجية تصف ما يجب أن يعرفه المعلمون الجدد ويستطيعون القيام به، وقد صيغت هذه المعايير بواسطة مُمثلين عن مهنة التدريس وموظفين من سبع عشرة وكالة للتعليم، وتُطبق هذه المعايير على المعلمين الجدد لجميع المواد الدراسية، ويستهدف الاتحاد إصلاح نظم الإعداد للتخريج والتنمية المهنية للمعلمين، ومن أجل تحقيق هذه الأهداف وضع اتحاد (INTASC) عشرة معايير مُختلفة للمعلمين المبتدئين، وهي

#### (Council of Chief State School Officers, Officers , 2013, 8, 9)

➤ **المعيار الأول: تعلم الطلاب:** يفهم المعلم كيف ينمو ويتطور المتعلمين، وتختف أنماط التعلم والتنمية بشكل فردي عبر المجالات المعرفية واللغوية والاجتماعية والعاطفية والجسدية، ويقوم المعلم بتصميم المواقف التعليمية المناسبة للتحديات التعليمية، ويوفر فرص التعلم الداعمة للتنمية.

➤ **المعيار الثاني: تنوع المتعلمين:** يتفهم المعلم المداخل التعليمية المناسبة لتعلم الطلاب، ويوفر لهم فرصاً تعليمية متنوعة، ويوفر بيئة تعليمية تُمكن كل متعلم من تلبية مستويات عالية من الإنجاز.

➤ **المعيار الثالث: بيئة التعلم:** يعمل المعلم مع الآخرين لخلق بيئات تدعم التعلم الفردي والتعاوني وتُشجع التفاعل الاجتماعي الإيجابي والمشاركة النشطة في التعليم والدافعية .

➤ **المعيار الرابع: المحتوى المعرفي:** يفهم المعلم المفاهيم الرئيسية وأدوات البحث والتقني وأسس التخصص الذي يدرسه، ويعمل على خلق خبرات تعلم تجعل هذه الجوانب ذات مغزى للمتعلمين.

- **المعيار الخامس: تطبيق المحتوى:** يُدرك المعلم كيفية توصيل المفاهيم، واستخدام طرق مختلفة تُشجع المتعلمين على التفكير الناقد، والتعاون والمشاركة في حل المشكلات المتعلقة بالقضايا المحلية.
- **المعيار السادس: التقييم:** يستخدم المعلم استراتيجيات التقييم للتأكد من استمرار النمو العقلي للمتعلمين، ورصد التقدم الذي يُحرزه المتعلمون، وتوجيه عمليات صنع القرار .
- **المعيار السابع: التخطيط للتدريس:** يُخطط المعلم ويدير المواقف التعليمية التي تدعم كل طالب في تحقيق الأهداف التعليمية المطلوبة بناءً على معرفته بالمحتوى وأهداف المنهج الدراسي والمهارات الأساسية، وكذلك معرفة طبيعة المتعلمين والبيئة الاجتماعية المحيطة
- **المعيار الثامن: استراتيجيات التدريس:** يستخدم المعلم مجموعة متنوعة من الاستراتيجيات التعليمية لتشجيع المتعلمين على الفهم العميق للمحتوى وبناء المهارات اللازمة لتطبيق المعرفة .
- **المعيار التاسع: التنمية المهنية والممارسة التأملية:** المعلم هو مُشارك تأملي يسعى باستمرار لتحقيق فرص النمو المهني، ويستخدم الأدلة لتقييم ممارساته باستمرار، وخاصة نتائج اختياراته وتأثيرها على الآخرين (المتعلمين والأفراد والمهنيين والمجتمع)، ويكيف الواقع لتلبية احتياجات كل متعلم .
- **المعيار العاشر: القيادة والتعاون والأخلاقيات و العلاقات:** يلتمس المعلم الأدوار القيادية المناسبة لتحمل مسؤولية تعلم الطلاب، والتعاون مع المتعلمين والأسر والزملاء الآخرين في المدرسة وأفراد المجتمع للمضي قدماً في المهنة بهدف دعم تعليم الطلاب و تحقيق رفاهيتهم.

## ٢. المجلس الوطني لمعايير التدريس المهنية (NBPTS)

أنشئ المجلس الوطني لمعايير التدريس المهنية National Board for Professional Teaching Standard عام (١٩٨٧م) بهدف رفع جودة مهنة التعليم، ووضع المجلس خطة تتضمن إتقان المعلم للجوانب المعرفية والمهارية، وتُستخدم كدليل تسترشد به كليات التربية لتكون كافة المعلومات المتعلقة بمتطلبات الترخيص معروفة لدى كل من يرغب في التقدم لشغل وظيفة مُعلم، ويضم المجلس في عضويته المعلمين والمسؤولين المحليين في ميدان التعليم، وتتمثل مهمة المجلس في النهوض بجودة التعليم من خلال: إرساء معايير لما يجب أن يعرفه المعلمون ويستطيعون القيام به، وتوفير نظام وطني لمنح الشهادات للمعلمين الذين

تنطبق عليهم هذه المعايير، وتتمثل معايير المجلس الوطني لمعايير التدريس المهنية فيما يلي (السيد، ٢٠١٨، 535):

➤ **المعيار الأول:** المعلمون ملتزمون بالطلاب و تعلمهم: ويتعلق بمدى إدراك المعلمين للفروق الفردية بين الطلاب وضبط ممارساتهم وفقاً لذلك، وفهم كيفية تعلم الطلاب والتعامل معهم بشكل عادل.

➤ **المعيار الثاني:** المعلمون مسؤولون عن إبرة و مراقبة تعلم الطلاب: فالمعلمون مُيسرون لعملية تعلم الطلاب ولديهم القدرة على استخدام طرق تدريس متنوعة لتحقيق أهداف مختلفة، والعمل في مجموعات، ويقوم المعلمون بخلق وإثراء بيئات التعلم وإدارة تلك البيئات وتعلم الطالب ما يحدث داخلها .

➤ **المعيار الثالث:** المعلمون يُفكرون بشكل منهجي عن ممارساتهم ويتعلمون من الخبرات: يمتلك المعلمون التزاماً مهنيًا ليكونوا بمثابة طلاب دائمين في المهنة ويسعون للحصول على التوجيهات والنصائح من الآخرين، ويستندون إلى البحوث التربوية والمنح الدراسية لتحسين أدائهم وممارساتهم العملية.

➤ **المعيار الرابع:** المعلمون مُلمون بالموضوعات التي يُدرسونها و كيفية تدريسها للطلاب: فلديهم معرفة وفهم مُتعمق بالتخصص وكيفية تعليمه وتصميم المحتوى وربطه بالتخصصات التعليمية الأخرى .

➤ **المعيار الخامس:** المعلمون أعضاء في مجتمعات التعلم: يُشارك المعلمون في مجتمعاتهم التعليمية لتعزيز التقدم و الإنجاز والمشاركة في الأعمال المدرسية من خلال التعاون مع غيرهم من المهنيين .

وبالإضافة لما سبق هناك هيئات أخرى بالولايات المتحدة الأمريكية معنية باعتماد المعلم مهنيًا والترخيص له لمزاولة المهنة، ومنها (أحمد، ٢٠١٨، ١٤٣ - ١٤٥) :

➤ **المجلس القومي لاعتماد برامج إعداد المعلمين بأمريكا (NCATE) :** تم الاعتراف رسميًا بهذا المجلس من قبل وزارة التعليم الأمريكية كجهة لاعتماد المعاهد التي تُعد المعلمين وأصحاب المهن الأخرى، وتُعتبر (NCATE) منظمة غير حكومية تعمل مع الهيئات الأخرى للتأكد من أن الشهادات المُقدمة للمعلمين تعمل في نسق واحد، وكلها تُشكل نظم لاعتماد جودة مهنة التعليم .

➤ مجلس اعتماد برامج إعداد المعلمين (TEAC): تأسس هذا المجلس عام (١٩٩٧م)، و مهمته تحسين مستوى البرامج المهنية الأكاديمية للمعلمين من خلال تطوير برامج التأهيل المهني في الجامعات، وهو معروف بجودته العالية، ويتخذ المجلس قرار الاعتراف بالمؤسسة التربوية على أساس ما هو متوقع من الطلاب المعلمين أن يتعلموه من برامج إعداد المعلمين، وأن يتم تقييم المعلمين بأساليب موضوعية صادقة، فهو يأخذ بالحسبان جميع الجوانب المتعلقة بجودة البرامج الأكاديمية

➤ الرابطة الوطنية لترخيص التدريس (NASDTEC) : أنشئت عام (١٩٨٧م) من أجل تبادل المعلومات حول سياسات فحص الخلفية المهنية للمعلمين وإصدار قواعد الترخيص، وتُعد هذه الرابطة من أهم المصادر المعتمدة وتضم في عضويتها حاليًا (٥٠) ولاية، وتُعتبر المسؤولة عن إعداد التراخيص وانضباط العاملين في مجال التعليم، وتختص فيما يلي: إعداد معايير لرخص المعلمين، وترخيص تنقل المعلمين عبر حدود الولايات، وإجراء فحص شامل للمعلمين.

مما سبق يتضح أن أمر الترخيص لممارسة مهنة التعليم في الولايات المتحدة الأمريكية متروك لكل ولاية الحرية في تحديد معايير الترخيص، شريطة أن تكون كافة المعلومات المتعلقة بمتطلبات الترخيص متاحة لكل المتقدمين، وأن كل ولاية أمريكية تتحمل مسؤولية إصدار الترخيص لممارسة مهنة التدريس، حيث لا يُعتبر المجلس الوطني للمعايير المهنية للتدريس (NPTS) بديلاً عن الولايات في إصدار تراخيص مزاوله المهنة، لكنه مُكمل ومُدعم لنشاطات الولايات في هذا المجال، وتقوم كل ولاية بتحديد مُتطلبات الترخيص وقواعد إصدار الشهادات (أحمد، ٢٠١٨، ١٤٣).

مما سبق يتضح من خلال عرض التجربة الأمريكية في الترخيص للمعلم بمزاوله المهنة أن هناك هيئات مُتخصصة مُستقلة تقوم بوضع معايير مُحددة لمهنة التدريس ويجب استيفائها للحصول على الترخيص لمزاوله مهنة التدريس، ويرتبط ارتباطاً وثيقاً بعملية إعداد المعلم والتي تتضمن بدورها سياسة لانتقاء الطلاب بمؤسسات إعداد المعلم.

ثانياً: تجربة المملكة المتحدة



تأسس مجلس التدريس بانجلترا (GCTE) Teaching Council of England عام ٢٠٠٠م) كهيئة مهنية مسؤولة عن وضع أفضل معايير مُمكنة للتعليم، ويحتفظ المجلس بسجل للمعلمين المؤهلين بانجلترا، ويُنظم مهنة التدريس لأجل حماية الصالح العام، و يُقدم دليلاً للحكومة والهيئات الأخرى حول القضايا الأساسية التي تُؤثر في جودة التدريس، ويعمل مع المعلمين لتأكيد الدليل المبني على الخبرة العلمية، ويُمثل المجلس اتحاد متميز من المعلمين والشركاء الآخرين من ذوي المصلحة المهتمين بالتعليم، ومن بينهم أولياء الأمور وأصحاب العمل (أحمد، ٢٠١٨، ١٤٩).

وتشترط المملكة المتحدة على كل من يرغب في العمل بمهنة التعليم، وفي أي مرحلة تعليمية ابتداءً من رياض الأطفال وحتى المرحلة الثانوية، أن يكون خريج إحدى المؤسسات التعليمية المعترف بها من قبل هيئة التدريب والتطوير للمدارس (TDA) Development Agency for Schools، وأن يُلبّي الحد الأدنى من المعايير المؤهلة، وهو ما يستدعي حصول المرشح على شهادة المعلم المؤهل (Qualified Teacher Status (QTS)، وتنقسم المعايير المهنية اللازمة لمنح المرشح هذه الشهادة إلى ثلاث فئات رئيسية، وهي: (السلوكيات التعليمية والقيم والاتجاهات، والمعرفة والفهم في مجال التربية والتعليم، ومهارات التدريس العملية)، إلى جانب ذلك يجب أن يجتاز المرشح اختبارات المهارة في الرياضيات واللغة وتكنولوجيا المعلومات، وذلك للحصول على شهادة المعلم المؤهل (عبد الكريم، يناير ٢٠٢٣، ٥١٢).

وتُعد شهادة رتبة المعلم الأول (Qualified teacher status (QTS) في المملكة المتحدة شرطاً أساسياً لتأهيل المعلم والسماح له بالعمل بالتدريس، إذ يُمكن لأي فرد أن يقبل العمل بمهنة التدريس حتى وإن كان خريج إحدى مؤسسات إعداد المعلمين دون حصوله على شهادة رتبة المعلم الأول (QTS)، ولكي يحصل المعلم على هذه الشهادة عليه أن يكون قد أكمل برنامج الإعداد للمعلمين المبتدئين في مؤسسة تعليمية مُعتمدة رسمياً من قبل هيئة التدريب والتطوير للمدارس (TDA) وهناك ثلاثة أنواع من التراخيص لمزاولة المهنة في إنجلترا (البهيجي، ٢٠١٥، ٨٢، ٨٣):

١. **الترخيص المبدئي:** يجب على المعلم المتقدم للعمل بمهنة التعليم أن يجتاز اختبار وكالة تدريب المعلمين من أجل الحصول على شهادة المعلم المؤهل، وبموجبها يُدرس بكافة المستويات التعليمية.

٢. **الترخيص المتقدم:** وتُقَدَّم انجلترا اثنين من المسارات للترخيص المتقدم:
- **رخصة المعلم المبتدئ:** هي تُمكن المعلم الممارس من الوصول إلى سلم رواتب أعلى .
  - **رخصة المعلم ذي المهارات المتقدمة:** وهي تُمكن المعلمين المتميزين من التقدم كمُعلمي فصل ويُكافؤون على ذلك، وهذا يتطلب المشاركة في تقويم خارجي قبل التعيين على وظيفة مُعلم مُتقدم المهارات.
٣. **الترخيص البديل:** ويُوجد في انجلترا ترخيص بديل لشهادة المعلم المؤهل من أربع مسارات هي: برنامج الدراسات العليا للمعلم، وبرنامج المعلم المسجل، ومبادرات التعيين السريع، وبرنامج الدراسات العليا المرن. وصُممت تلك المسارات البديلة لتشجيع الأفراد الآخرين على الالتحاق بمهنة التدريس، والتوظيف القائم على تلك المسارات يُمكن المعلم من تعيين مُعلمين ممن لم يتم تأهيلهم بعد، ومُساندتهم عبر برنامج تدريب فردي يُؤدي إلى شهادة المعلم المؤهل، وقد حصل نحو (٥٠ %) من المعلمين المؤهلين في انجلترا على شهادتهم من خلال تلك المسارات البديلة .
- و لقد حظى المعلم في انجلترا باهتمام بالغ إعدادًا وتدريبًا وتقويمًا باعتباره ركيزة أساسية من ركائز التعليم، وعلى الراغبين في الالتحاق بمهنة التدريس ضرورة الحصول على إجازة في هذا المجال وهناك مجموعة معايير التي تستخدمها الجامعات الإنجليزية في تقييم الطلاب للالتحاق بها، وأهمها (فرج، ٢٠٢١، ٢١٢ - ٢١٤):
- نتائج امتحانات الطالب في المدرسة الثانوية، وتظهر في البيانات الخاصة بشهادة **General Certificate of Secondary Education (GCSE)**، ومكانة المدرسة التي تخرج منها .
  - في المملكة المتحدة تُعد شهادة المعلم المؤهل **Qualified status teacher** شرطاً لدخول في مضمار العمل بالتعليم. ويُمكن لخريجي الجامعات في التخصصات غير التربوية دخول مجال التعليم من طريق آخر هو صيغة (علم أولاً) **Teach first scheme**، وأدخلت مدينة لندن العمل بهذه الصيغة في عام (٢٠٠٣م)، ثم تبعتها مدينة مانشستر في هذا المسار بقصد استقطاب مُعلمين جدد من حملة الشهادة الجامعية عن طريق اخضاعهم إلى تدريب مكثف خلال فصل الصيف يُباشرون بعده التعليم في القسم الثانوي كمتدربين لمدة سنة، وفي حال نجاحهم في التدريس وبعد دعمهم ومراقبتهم خلال هذه السنة يُمنحون رتبة المعلم المؤهل (QTS) دون أن يدخلوا برنامج الإجازة التربوية.

- هناك بعض الجامعات تستخدم المقابلات في تقييم الطلاب المتقدمين للالتحاق بها، ومن أشهر هذه الجامعات: جامعة أكسفورد، وجامعة كامبردج، وجامعة لندن .
- تستخدم بعض الجامعات الإنجليزية معارف الطالب وتجاربه السابقة كمعيار مهم لقبوله بالجامعة، وتتضمن خبرات العمل والدراسة ومدى ملائمة هذه الخبرات للالتحاق ببرنامج دراسي مُعين .
- إن المعلم لكي يبدأ حياته المهنية في إنجلترا لابد أن يكون مُؤهلاً مهنيًا، وهذا يتطلب الحصول على مرتبة المعلم المؤهل المعروفة بـ (QTS) ، وهذا شرط أساسي للتدريس مُلزم لجميع المعلمين، والمجلس التعليمي العام في إنجلترا (GTC) هو المسؤول عن منح مرتبة المعلم المؤهل رسميًا لأولئك الذين يطمحون للتعليم داخل المملكة.
- أما المعايير المهنية للمعلمين في إنجلترا فهي بيانات عن السمات المهنية للمعلم من حيث المعرفة والفهم والمهارات المهنية، وهي تُوفر بوضوح التوقعات في كل مرحلة مهنية، كما تُحدد المعايير المهنية التي يجب على المعلم الحفاظ عليها، وينطبق هذا على المراحل المهنية اللاحقة، والمعايير التي تدعم المعلمين في تحديد احتياجات تطوره المهني عند التقدم إلى المرحلة المهنية التالية .
- تُعد إنجلترا من أوائل الدول التي اهتمت بتأسيس عدد كبير من الأكاديميات المهنية للمعلمين فيها بمسميات مُختلفة، وقد حققت الأكاديميات التوازن بين الأولويات القومية في تطوير التعليم وبين تلبية الاحتياجات المهنية للمعلمين، والاستفادة من الخبرات العالمية في مُساعدة المعلم لاستيفاء معايير مُمارسة المهنة، بحيث يتمكن المجتمع من الحصول على المعلم الكفاء المؤهل، وتتولى ثلاث وكالات وطنية مسؤولية إدارة وتنظيم برامج إعداد المعلم وإصدار شهادات الترخيص لمزاولة مهنة التدريس:
- وكالة التدريب و تطوير المدارس Training and Development Agency for school (TDA).
- المجلس العام للتدريس في إنجلترا The General Council for England Teaching .
- اتحاد التنمية التربوي Staff and Education Development Association (SEDA) .

وتُنظّم هذه الجهات الثلاث الجوانب المختلفة لعملية إعداد المعلم بما في ذلك اعتماد برامج الإعداد، وتحديد متطلبات الالتحاق والتخرج، وإصدار تراخيص مزاولة المهنة. ولكي يقوم المعلم بالتدريس في إنجلترا لابد من أن يحصل على شهادة المعلم المؤهل، وهي تُمكن المعلم من التدريس في المدارس الممولة من الدولة والمدارس الخاصة في إنجلترا، ولكي يحصل عليها يجب أن يجتاز بنجاح برنامجًا مُعتمدًا (اختبار وكالة تدريب المعلمين).

ويقوم كل من مجلس الاعتماد لإعداد المعلم ومكتب المعايير في التعليم، ووكالة تدريب المعلم، وهيئة التدريب والتنمية للمدارس بمنح تراخيص التعليم على أساس أنها الجهات المسؤولة في إنجلترا عن ذلك. وترتبط رخصة مزاولة مهنة التعليم وشهادة المعلم الأول بإنجلترا بالتنمية المهنية للمعلم، حيث يُشترط مروره بفترة التدريب الميداني لمدة عام كامل، وأن يستوفي المعايير الضرورية من خلال برامج تدريب المعلمين المبتدئين، ويشتمل التدريب على الرياضيات والقراءة وتكنولوجيا المعلومات.

### ثالثًا: التجربة الكندية

تتكون كندا من (١٣) مقاطعة وولاية يختلف بعضها عن بعض في كثير من الأوجه سواء من حيث الطبيعة البيئية أو اللغة المستخدمة، وهذا يجعل تراخيص المعلمين وشهاداتهم المهنية تختلف اختلافًا واضحًا طبقًا لاختلاف المقاطعات، وتعتمد الشهادة في معظم المقاطعات بواسطة وزير التربية ما عدا ولايتي كولومبيا البريطانية وأنتاريو، فالاعتماد يتم بواسطة كليات المعلمين، وهناك ثلاث عموميات في الترخيص بالتدريس في كل كندا (البهيجي، ٢٠١٥، ٨٤):

➤ المعلمون مُطالبون بإحراز درجة جامعية من أربع سنوات مُتضمنة سنة في أصول التدريس .

➤ يحصل المعلمون على شهادات رخص التدريس في جميع المستويات من الحضانه حتى الصف (١٢) ما عدا أونتاريو وكيبك حيث يُرخص لهم للتدريس في مستويات مُحددة .

➤ شهادة التدريس دائمة عندما تصدر أو تُصبح دائمة بعد اعتماد التدريس الناجح لمدة عامين ما عدا ولاية كيبك حيث تنتهي الرخصة بعد خمس سنوات ويجب تجديدها .

و يحتاج المعلم الجديد أو المبتدئ في كندا إلى شهادة من أحد كليات التربية في إحدى المقاطعات ليستطيع ممارسة مهنة التعليم في المراحل الابتدائية، و يحتاج المتقدم لسلك التعليم إلى حيازة شهادة في التربية أو دبلوم تربوي، بالإضافة إلى شهادة جامعية أولى، مما

يعني أن الداخل إلى سلك التعليم قد يمضي حوالي سنتين بعد حصوله على الشهادة الجامعية الأولى في أحد كليات التربية قبل أن يُسمح له بممارسة المهنة. ولممارسة المهنة في المراحل الثانوية على المرشح أن يكون حاصلاً على عدد مُعين من الساعات المقررة في التخصص الدقيق، علماً بأن عدد الساعات المطلوبة تختلف من مقاطعة إلى أخرى، بالإضافة إلى الشهادات العلمية، كما يحتاج المرشح إلى سجل عدل نظيف، وألا يكون اسمه على لائحة المسجلين في دائرة التعرض للأطفال (جرار، وهبة، ٢٠٠٩، ٦٧).

وليس هناك شهادة مُوحدة تُمكن المعلم المرشح من التقدم بطلب التوظيف لأكثر من مقاطعة، لذلك يضطر المرشحون إلى الحصول على الترخيص بممارسة المهنة من كل مقاطعة يتقدمون لطلب التوظيف فيها، أما في الحالات التي يتعذر توفير معلمين لملء الشواغر المستجدة في بعض المواد الدراسية التي يندر المختصون فيها تُمنح المدارس إنذاراً خاصاً من الوزارة لتوظيف مُرشح غير مُكتمل شروط التوظيف لمدة سنة واحدة، على أن يُتابع من قبل إدارة المدرسة بشكل مُستمر مع تقديم المساعدة والإشراف التربوي اللازم له (جرار، وهبة، ٢٠٠٩، ٦٨).

ومن أهم أنواع شهادات تأهيل المعلمين في كندا (غانم، جمال الدين، ٢٠١٦، ٢١):

١. شهادات أونتااريو للتدريس: تتطلب درجة جامعية بالإضافة إلى عام واحد لتدريب المعلمين، وتدريب المعلم مُتاح في الجامعة التي تُقدم برنامجاً للإعداد قبل الخدمة مُعتمداً من كلية أونتااريو للمعلمين، كمؤسسة مُستقلة تمنح وتُدير وتُنظم إجراءات مهنة التدريس .
٢. شهادة التدريس لمن تم إعدادهم خارج أونتااريو أو كندا: وذلك من خلال مشروع لمساعدة المعلمين الذين تم إعدادهم ولديهم شهادات للتدريس على المستوى الدولي من خارج كندا لإكسابهم المهارات اللازمة للتدريس في نظام المدارس العامة الممولة من الدولة، وتقوم كلية المعلمين في أونتااريو بتقويم المتقدمين، وإذا كان المُرشح مُرضياً تصدر له شهادة تأهيل المعلم المناوب، ويعتمد ذلك على قضاء (١٩٤) يوماً من التدريس الناجح في الفصول الدراسية في ولاية أونتااريو، ويُمكن تحويل هذه الشهادة إلى شهادة للتدريس باستكمال هذه الشروط وتمول الحكومة هذا البرنامج .

في كندا لا تخضع جميع الولايات لنظام موحد، بل أن هنالك صلاحية لكل ولاية لوضع نظام التعليم الخاص بها، وبحسب هذه الصلاحيات تختص كل ولاية بمناهجها وأنظمتها

التعليمية بما في ذلك نظام الترخيص للمعلمين، وسوف يتناول الباحث بعض الولايات الكندية لمعرفة تجربتها في نظام الترخيص للمعلمين (الحربي، المنيع، ٢٠١٥، ٢٠١٢، ٢٠١٣):

١. **الترخيص لمزاولة مهنة التدريس بولاية كولومبيا:** تشمل المعايير المهنية للمعلم بالولاية:

العمل لمصلحة الطلاب وتقديم الاهتمام والرعاية لهم، وأن يتحلى المعلم بالأخلاق ليكون قدوة لطلابه، وأن يُسخر المعرفة لمساعدة الطلاب واستمرار تقدمهم العلمي، وعلى المعلم استيعاب أدوار أولياء الأمور في عمل المدرسة، وأن يكون قادرًا على فهم العلوم الحديثة والاهتمام بتطوير نفسه والمشاركة في تطوير المهنة. و تتمثل متطلبات الترخيص في: إجادة اللغة الإنجليزية أو الفرنسية لمُعلمي اللغة الفرنسية، وإتمام ما لا يقل عن أربع سنوات من الدراسة بعد المرحلة الثانوية، وإتمام برنامج تربوي بعد البكالوريوس، وأن يكون المتقدم لائقًا أخلاقيًا للمهنة، وخبرة حديثة في مجال التدريس .

٢. **الترخيص للمعلمين لمزاولة مهنة التدريس بولاية أونتاريو:** تنقسم المعايير المهنية في ولاية أونتاريو إلى معايير أخلاقية ومعايير مهنية: وتشمل المعايير الأخلاقية: العناية

والثقة والاحترام والنزاهة، والمعايير المهنية: الالتزام والحرص على تعليم الطالب، والمعرفة المهنية، والتدريب المهني، وإدارة مجتمع التعلم، وتتمثل متطلبات الترخيص بالولاية: إتمام ثلاث سنوات على الأقل بعد الثانوية في كلية مُعترف بها، وإكمال سنة بنجاح في معهد لإعداد المعلمين، وتقديم طلب لكلية المعلمين للحصول على الترخيص بعد رفع الرسوم الإدارية، وإحضار خطاب يضمن عدم ارتكاب جرائم.

وتُشير الوثائق المتعلقة بتراخيص المعلمين في كندا إلى أن الترخيص بها مر قد بمراحل وإجراءات وقوانين مُتعددة، وارتبط الترخيص لمزاولة مهنة التعليم في كندا بقانون تعزيز الجودة في حجرة الدراسة، وذلك للأسباب الآتية (غانم، جمال الدين، ٢٠١٦، ٢٤):

- إقرار برنامج جودة المعلم لضمان تأهيل المعلمين الجدد وتحقيق متطلبات التطوير المهني
- استبدال هذه الإستراتيجية ببرنامج لإعداد المعلمين الجدد والتنمية المهنية الحقيقية الشاملة
- هناك جهد قوي في الإدارة لإيجاد حوار مع جميع الشركاء يعتمد على الاحترام المتبادل .
- هناك اعتراف بأن الجودة والدوافع نحو التدريس والقيادة تُمثل نقاط حرجة لأي تحسين .
- هناك شروط للحصول على الترخيص للمهنة سواء كان في مرحلة الإعداد لها أو أثناء الخدمة، وهناك نوعان من الرُخص (دائمة منذ صدورهما ومؤقتة لمدة سنتين) بحسب شروط المُقاطعة .

## رابعاً: التجربة اليابانية

تتكون اليابان من (٤٧) ولاية تنقسم كل منها إلى عدد من البلديات، ولكل ولاية مجلس للتعليم يُعد السلطة التعليمية بها، وتُمثل الولاية وسيلة الربط الرئيسية والمباشرة بالحكومة المحلية، وتُمارس المسؤوليات التعليمية من خلال مجالس التعليم بالولايات والتي يتم تعيينها من قبل الحاكم، ويتكون المجلس من خمسة أعضاء يتم تعيينهم بواسطة الحاكم، ثم يقوم المجلس بتعيين مشرفوا التعليم بالولاية، وذلك بعد موافقة وزير التربية والعلوم والثقافة، ومن ضمن مسؤوليات المجلس بكل ولاية منح التراخيص للمعلمين لمزاولة مهنة التدريس (أحمد ، ٢٠١٨، ١٥٠).

وتُعتبر اليابان من الدول التي يحتل فيها المعلم مكانة مرموقة مادياً واجتماعياً، ولا يُعين المعلم في اليابان في جميع المراحل التعليمية إلا بعد حصوله على الدرجة الجامعية الأولى كمتطلب أساسي لممارسة مهنة التعليم، ويتم تعيين المعلم في بداية الخدمة بصورة مؤقتة لمدة عام دراسي واحد، يُرافقه خلال هذه الفترة معلم المادة الأساسي لمُتابعته وإرشاده أثناء قيامه بتدريس المادة، وبناءً على تقرير إيجابي من معلم المادة الأساسي عن أداء المعلم الجديد يتم ترشيحه للجلوس لاختبار وطني لمزاولة مهنة التدريس، ويُعقد هذا الاختبار مرة واحدة في العام، ويتكون من الجوانب الآتية: امتحان ورقي في مادة التخصص، وتقديم ورقة عمل في الموضوع المُحدد له، واجتياز اختبار شخصي (مُقابلة)، واجتياز الاختبار العملي للمجالات العلمية (الفنية والرياضية) (البشير، ٢٠١٣، ٦، ٧).

ويتم إعداد المعلم في اليابان في الجامعات حيث يُعد له برنامج خاص مدته أربع سنوات وفق برنامج تُوافق عليه وزارة التربية والتعليم، ويُمنح الطلاب شهادات من فئتين، فئة أولى وفئة ثانية، وتُمنح السلطات المحلية شهادات صلاحية التدريس بعد الممارسة الفعلية الناجحة لمدة ستة شهور، وبذلك يُصبح حاملها صالحاً للتدريس في أية محافظة يابانية، وتقوم السلطات المختصة بتعيين المعلمين من بين أولئك الحاصلين على شهادات التدريس، ويقوم المجلس الإقليمي بتعيين المعلمين في المدارس الإقليمية والمدارس الإلزامية، وهناك فرص لتبادل المعلمين بين الأقاليم المختلفة حسب الحاجة (عبد الكريم ، يناير ٢٠٢٣، ٥١٧).

وأكد Yoshitaka Kojima على أن: "القانون الياباني يقضي بضرورة حصول المعلم على الدرجة الجامعية الأولى كمتطلب أساسي لمزاولة المهنة، ويتم تعيين المعلم بصورة مؤقتة لمدة عام دراسي يُرافق خلاله مُعلم المادة الأساسي لملاحظته أثناء قيامه بتدريس المادة

والاستفادة من خبراته، ولكي يتم تعيين المعلم المتدرب بشكل دائم يُصبح لزامًا عليه أن يجتاز اختبارًا وطنيًا يُعقد مرة واحدة في العام للحصول على الترخيص، ويتضمن هذا الاختبار: امتحانًا في المواد التي سيقوم بتدريسها، وكتابة مقال صغير في موضوع يُحدد له، واجتياز اختبار شخصي في شكل مُقابلة، واجتياز اختبار عملي في بعض المجالات كالتربية الموسيقية والفنية والرياضية (مجاهد، ٢٠٠٢، ٣٢٩).

إن نظام الترخيص في اليابان ليس نظام مُتجدد، بمعنى أنه لا يقوم على تجديد رخص المعلمين كل فترة زمنية، إنما تُركز اليابان في نظامها التعليمي على تدريب المعلمين أثناء الخدمة بشتى أنواعه، ويوجد في اليابان ثلاث أنواع من شهادات الصلاحية أو الرخص التي تُمنح للمرشحين لمزاولة مهنة التعليم، وهي (Hidenori, 2011, 42):

➤ **رخصة المعلم التقليدية:** تُوجد ثلاث مستويات لهذه الرخصة متقدم ودرجة أولى ودرجة ثانية، ويحق للحاصل على أي من تلك المستويات التدريس في أي من مراحل التعليم العام ما عدا المرحلة الثانوية التي يُشترط للتدريس فيها الحصول على رخصة مستوى متقدم أو درجة أولى، وتشمل متطلبات الحصول على رخصة مستوى متقدم الحصول على درجة الماجستير أو إكمال سنة خبرة مع اكمال ثلاثين ساعة دراسية في مجال التخصص. وتُوجد ثلاثة مستويات لتلك الرخصة طبقًا للمستوى التعليمي للمرشح، وهي رخصة المستوى الأول للأفراد الحاصلين على درجة الليسانس، ورخصة المستوى الثاني تُمنح للأفراد خريجي كليات إعداد المعلمين العاملين والممارسين للمهنة، ورخصة التدريب الخاص وتُمنح للأفراد الحاصلين على درجة الماجستير أو ما يُعادلها .

➤ **رخصة المعلم الخاصة:** تفتح المجال للاستفادة من أفراد المجتمع الذين يملكون خبرات أو مهارات خاصة، وتكون مقبولة فقط في المنطقة التعليمية التي منحت الرخصة، وتمتد فترة صلاحية الرخص الخاصة للمعلمين من ثلاث إلى عشر سنوات. وتسمح هذه الرخصة للخريجين غير التربويين للتدريس في مجالات تخصصهم كالتمريض والفنون العسكرية، وتُمنح هذه الشهادة لذوي الخبرة والكفاءة في تخصصاتهم من الحاصلين على درجة الليسانس أو ما يُعادلها والذين اجتازوا اختبار تأهيل المعلمين الذي تعقده الولاية.

➤ **رخصة المعلم المشروطة (المؤقتة):** تُهيئ حاملها للعمل كمساعد مدرس، وغالبًا ما تُمنح تلك الرخصة للحاصلين على رخصة تقليدية في مواد أخرى، وتكون مقبولة فقط في المنطقة التعليمية التي مُنحت الرخصة فيها، وتمتد فترة صلاحية الرخصة المشروطة



ثلاث سنوات من إصدارها. وتُمنح هذه الشهادة لمساعدتي المعلمين ولتنوعيتها معينة من المدارس بغرض سد العجز في بعض التخصصات، وعندما لا تجد تلك المدارس العدد الكافي من المعلمين المؤهلين للتدريس، ويُشترط لوظيفة معلم رياض الأطفال ومعلم المرحلة الابتدائية أن يكون المرشح من خريجي المدارس الثانوية العليا أو ما يُعادلها، وأن يجتاز اختبار تأهيل المعلمين الذي تعقده الولاية، ويُشترط في مُعلمي المرحلة الثانوية أن يدرس لمدة عامين على الأقل في كليات التربية بواقع (٦٢) ساعة معتمدة على الأقل، وأن يجتاز اختبار تأهيل المعلمين الذي تعقده الولاية .

أما المؤسسات المعنية باعتماد المعلم وتدريبه أكاديمياً حتى يحصل على رخصة مزاولة المهنة في اليابان فهي (الراشدي، ٢٠١٠، ٧٤):

➤ مجلس الاعتماد الجامعي الياباني (JUAA) : يقوم هذا المجلس بمهام الاعتماد في المرحلة الجامعية

➤ كليات التربية: والتي تقوم بإعداده وتدريبه أكاديمياً حتى يحصل على رخصة مزاولة مهنة التدريس.

➤ مجلس التعليم: حيث يجب أن يحصل المعلم الياباني على شهادة مجلس التعليم الإقليمي تُفيد برغبته في التدريس، وهذه الشهادة تُعطى للشخص بعد التأكد من حسن السيرة والسلوك للشخص الراغب في ممارسة المهنة، أما على مستوى البلديات يقوم المعلم بتقديم أوراق الاعتماد بمؤهلاتهم وشهاداتهم إلى مجلس التعليم في البلديات حيث يتم اختبار المؤهلات الأنسب للمهنة

و وفقاً لـ Naoko Moriyoshi فإن متطلبات الترخيص لمزاولة مهنة التدريس في اليابان تستوجب على كل من يرغب الانضمام لمهنة التدريس أن تتوافر فيه عدة شروط وأهمها (عبد السلام، ٢٠١٩، ١٢١):

١. أن يكون خريج مؤسسة تعليمية مُعتمدة ومُعترف بها من قبل وزارة التربية والثقافة والرياضة والعلوم والتكنولوجيا MEXT باليابان .

٢. حضور التدريب الميداني Field Training (التدريب العملي)، وبالنسبة لمعلمي التعليم الابتدائي يشترط (أربع ساعات معتمدة) من التدريب الميداني أسبوعياً، وبالنسبة لمعلمي المدارس المتوسطة والثانوية يشترط ساعتان معتمدة من التدريب الميداني أسبوعياً.

٣. اجتياز اختبار تأهيل المعلمين Teacher Qualification Examination الذي تعقده الولاية، وعادة ما يتكون هذا الاختبار من جزئين، وغالبًا ما يعقد كل جزء في وقت منفصل، حيث يُعقد الجزء الأول من الامتحان في شهر يوليو، ويُعقد الجزء الثاني في شهر أغسطس أو سبتمبر .

٤. يُسمح للطالب الذي اجتاز الاختبار الأول بنجاح أن يتقدم للجزء الثاني من الاختبار، وعادة ما يحتوى الاختبار على تقييم المعرفة الأكاديمية للطالب، حيث يختبر مدى كفاءة الطالب للعمل في مهنة التدريس، كما يتضمن اختبارات تحريرية ومقابلات شخصية واختبارات للمهارات العملية، ويشتمل كذلك على بعض الفحوصات الطبية .

٥. يحق لأي مُرشح أن يجتاز اختبار تأهيل المعلمين من أي ولاية شاء، لكن يُشترط أن يعمل بالتدريس في نفس الولاية التي اجتاز الاختبار بها، وفي حالة رغبته في الانتقال إلى ولاية أخرى عليه اجتياز الاختبار مرة أخرى من الولاية التي يرغب الانتقال إليها حتى يكون مؤهلاً للتدريس بها .

#### خامساً: التجربة الأسترالية

تتكون أستراليا من عدد من الولايات تصل إلى ست ولايات واثنين من الأقاليم مسؤولة عن التعليم، وتتولى كل ولاية منح شهادات الصلاحية أو التسجيل لمهنة التدريس بشكل مستقل، ويوجد في كل ولاية هيئة مُستقلة مسؤولة عن هذه العملية، وتُوزع هذه الهيئات خدماتها المعلوماتية وإجراءات التسجيل أو منح شهادات الصلاحية للمعلمين من خلال مواقع إلكترونية. والمقصود بتسجيل المعلم عملية يُصبح بموجبها المعلم مُرخصاً للتدريس في منطقة مُعينة، ويتم منح التسجيل بعد تقويم مؤهلات المرشح وخبراته وملاءمته للتدريس، والتسجيل مطلوب للتدريس في كل المقاطعات والولايات الأسترالية الأخرى عدا ولاية جنوب ويلز الجديدة حيث يحل محلها نظام اعتماد، والتسجيل يعني قبول مستويات ملائمة من الخصائص الشخصية و المؤهلات (أحمد، ٢٠١٨، ١٥١).

وتُركز مؤسسات التنمية المهنية في أستراليا من خلال معاييرها الاستشادية على معايير مهنية المعلم التي تُشارك في صياغتها نقابات المعلمين ومراكز البحوث والهيئات العلمية المختلفة، وهذه البرامج تعتمد على الموازنة بين أهداف المدرسة ومعايير الدولة و المنطقة، وتقع مسؤولية تنمية المعلمين مهنيًا على عاتق السلطات المحلية الأسترالية بحكم أنها الجهة التي تقوم على اختبارات المعلمين واختبارهم للقياس بوظيفة التدريس في المدارس ووضع

معايير الاختيار، ولذلك تكون مسؤولة عن تنميتهم مهنيًا، وتتضمن هذه المعايير: مهارات التخطيط، ومهارات التكنولوجيا والمعرفة، ومهارات التعاون والمشاركة، ومهارات التدريب في المدارس، ومتابعة المستجدات التربوية (Archibald & Others, 2011, 3). ولكل ولاية في أستراليا إجراءاتها الخاصة بها لتسجيل المعلمين و منحهم الشهادات، وفيما يلي نعرض نموذجين هما:

### النموذج الأول: ولاية جنوب أستراليا:

أصدرت ولاية جنوب أستراليا قانونًا لتنظيم عملية التسجيل، ومعايير المعلمين لعام (٢٠٠٤م) بهدف تنظيم مهنة التدريس، ويتكون القانون من عشرة أجزاء تضم (٦١) مادة وملاحق إضافية، ويسمح القانون بالتسجيل للفئات التالية (أحمد، ٢٠١٨، ١٥٢):

➤ **المعلم المسجل:** وهو الشخص الجدير بالتسجيل في المهنة ولديه المؤهلات والخبرة بالقواعد المحددة بواسطة مجلس تسجيل المعلمين، أو يستوفي أي متطلبات أخرى للتسجيل موجودة في دليل معايير المعلمين، وأن يكون شخصًا صالحًا ومناسبًا لأن يكون معلمًا مسجلًا .

➤ **التسجيل المشروط:** يكون الشخص جديرًا بالتسجيل كمعلم إذا لم يكن لديه الخبرة الضرورية، ولكن يُمكن تسجيله إذا استوفى شروط المؤهلات .

➤ **إجراءات التسجيل:** تُقدم طلبات التسجيل لمجلس تسجيل المعلمين وفق نموذج خاص بذلك، ويكون الطلب المُقدم مصحوبًا بالمصروفات المقررة وتقديم سجل الفحص الجنائي ونتائج الفحص الطبي.

➤ **شروط التسجيل:** إكمال مُقرر أو إحراز خبرة للعمل كمعلم، وطلب وضع المتقدم تحت الإشراف وتحديد المواد الدراسية التي يقوم المتقدم بتدريسها، وتحديد النشاط التربوي الذي سيقوم المتقدم بتقديمه، وتحديد فترة بقاء المتقدم في الخدمة، وطلب تقديم دليل إضافي على الكفاية .

➤ **تجديد التسجيل:** يُقدم طلب تجديد التسجيل بما لا يقل عن شهر من نهاية أمد التسجيل .

➤ **عقوبات مخالفات التسجيل و أسبابها:** أن يُصبح المعلم شخصًا غير صالح أو غير مناسب لأن يكون مُعلمًا مُسجلًا، وأن تقوم هيئة التسجيل بتعليق التسجيل أو إلغاؤه أو سحبه من سلطة أخرى. ومن حق المسجل أن يتقصى الحقائق فيما يتعلق بهذه

المخالفات، وعلى هذا الشخص المخالف أن يُجيب على أسئلة المسجل، ويُقدم المعلومات والوثائق التي تُبرئ ساحته .

### النموذج الثاني: إقليم العاصمة الأسترالية (كانبرا):

وتتمثل ملامح تجربة هذا الإقليم فيما يلي (البهيجي ، ٢٠١٥ ، ٨٦ - ٨٩):

➤ بدأ المشروع الجديد لتسجيل المعلمين (الترخيص للتدريس) في العاصمة الأسترالية في عام (٢٠٠٤م)، حيث رفعت اللجنة الدائمة للتربية في إقليم العاصمة الأسترالية تقريراً تحت مُسمى "التدريس في إقليم العاصمة الأسترالية: تشكيل المستقبل"، و تضمن مجموعة من التوصيات لتحسين مكانة مهنة التدريس في إقليم العاصمة، وقد أوصت اللجنة بإنشاء مجلس لتسجيل المعلمين كأحد الأولويات المهمة، ولجعل التسجيل مُتطلباً إجبارياً لكل المعلمين في إقليم العاصمة بأقصى سرعة.

➤ يقترح مشروع تسجيل المعلمين أن عملية التسجيل تتطلب من جميع مُعلمي إقليم العاصمة أن يستوفوا المعايير المهنية المتفق عليها، وللهيئة المقترحة للتسجيل دور مُهم في تأسيس المعايير وفي الموافقة على برامج إعداد المعلمين، وسبق أن أشار وزير التعليم والتدريب في بيان له إلى هيئة تشريع إقليم العاصمة الأسترالية (ACT) في ديسمبر (٢٠٠٥م) إلى أن هدف أي عملية تسجيل سيكون تقديم ضمان للمجتمع بأن المهنة تعمل وفق مجموعة مُلائمة من المعايير، وأن الأفراد العاملون في مهنة التدريس هم أفراد مُؤهلون .

➤ شروط تسجيل المعلمين إقليم العاصمة الأسترالية (كانبرا): الالتزام بأخلاقيات مهنية مرتفعة ترتبط بأدائهم وأداء الآخرين واحترام طلابهم وتقدير قيم التنوع، وملف الحالة الجنائية للمقدم للتسجيل، وتقرير طبي شامل بسلامة المتقدم للتسجيل، ودرجة تربوية مُعترف بها، ودراسة مدتها أربع سنوات على الأقل شاملة برنامج إعداد المعلم قبل الخدمة لمدة سنة على الأقل وسنة واحدة للدراسة المهنية.

➤ مدة التسجيل: تختلف الأقاليم في تحديد الفترة الزمنية التي يكون فيه المعلم مُسجلاً أو مُعتمد (من سنة إلى خمس سنوات) بناءً على ما إذا كان المعلم من الداخلين الجدد للمهنة أو مُعلماً خبيراً .

و تتضح ملامح تجربة استراليا في الترخيص لمزاولة مهنة التعليم من خلال النقاط التالية (الغامدي، إبراهيم، ٢٠٢٢ ، ٣٤ ، ٣٥)، (عبد السلام، ٢٠١٩ ، ١٢٢ - ١٢٤):

١. الهيئة المسؤولة عن إصدار تراخيص مزاوله مهنة التعليم: في عام (٢٠١٠م) قامت وزارة التربية الأسترالية بإنشاء المعهد الأسترالي للتعليم والإدارة التربوية كمؤسسة مُستقلة، وفي عام (٢٠١١م) قام هذا المعهد بوضع المعايير المهنية الوطنية للتعليم وتطبيق نظام تراخيص مزاوله مهنة التعليم .

## ٢. متطلبات الحصول على رخصة مهنة التعليم بأستراليا:

➤ متطلبات الترخيص للمعلمين في الأقاليم الشرقية من أستراليا: تعتمد الأقاليم الشمالية على معايير خاصة بها لكنها مُستمدة من المعايير الوطنية، ويُشرف على تسجيل المعلمين في هذه الأقاليم مجلس تسجيل المعلمين التابع لكل إقليم. و تتمثل متطلبات الترخيص بها فيما يلي: الحصول على شهادة جامعية بالإضافة لدبلوم تربوي من جامعة Charles Darwin أو معهد معتمد أو شهادة جامعية معتمدة من ولاية أخرى أو شهادة جامعية من دولة أخرى مُعترف بها في تلك الدولة، وخبرة خمسة وأربعين يوماً في تعليم الطلاب .

➤ المعايير المهنية لمنح رخصة مزاوله مهنة التعليم في أستراليا: وتشمل: معرفة الطلاب وكيفية تعليمهم، والتعرف على المحتوى وكيفية تدريسه، والتخطيط الجيد للتدريس، وإيجاد بيئة آمنة للتعليم، وتقويم الطلاب وتقديم تقرير بذلك، والمشاركة في تطوير المهنة مع المعلمين وأولياء الأمور.

➤ تجديد رخصة مزاوله مهنة التعليم بأستراليا: حدد المعهد الوطني للتربية والقيادة التربوية رخصة المعلم بخمس سنوات تُجدد بعد انقضاءها، وتتمثل شروط التجديد فيما يلي: تقرير من المشرف أو مدير المدرسة يتضمن مدى كفاءة المعلم، ويجب على المعلم أن يكون أدؤه الوظيفي مُرضياً، ويُحضر خطاب تركية بتطور أدائه، وتقييم المعلم من قبل شخصين أحدهما مديره، ويُرسل التوصية للجهة المسؤولة عن التجديد .

➤ الترخيص للمعلمين في الأقاليم الغربية من أستراليا: تتمثل معايير الترخيص في: الحصول على مُؤهل جامعي من كلية مُعترف بها، بالإضافة لسنة واحدة في معهد إعداد المعلمين، واكتساب مهارات مقبولة في اللغة الإنجليزية، وخطاب من إدارة رعاية الطفولة، وتتمثل المعايير الخاصة بالولاية في:

- الطلاب: الاستجابة والاحترام والمعرفة لحاجات الطلاب .
- المناهج : ضرورة معرفة المعلمين للمناهج ومحتواها والمهارات وكيفية تدريسيها .
- التعليم أو التدريس: معرفة المعلمين لكيفية تعلم طلابهم وكيفية تعليمهم بشكل فعال.

○ **الأنشطة التعليمية:** يجب على المعلمين استخدام الأنشطة اللازمة لمشاركة الطلاب في التعلم .

○ **بيئة التعلم:** يجب على المعلمين خلق بيئة آمنة للتعلم ودعم بيئة التعلم

○ **التخطيط والتقويم:** التقويم والتخطيط لفعالية التعلم .

○ **التطور المهني:** اهتمام المعلم في تطوير مهاراته ومعارفه .

○ **المسؤولية المهنية:** أهمية استمساك المعلم بالأخلاق المهنية وشرف مهنته .

○ **التعاون:** يُحافظ المعلم على روح التعاون داخل المدرسة والمشاركة في المجتمع .

**سادسا: تجربة نيوزيلاندا :**

تُعد نيوزيلاندا من البلدان المتقدمة حيث تُصنف عالمياً في ترتيب مُتقدم في التصنيفات الدولية المتقدمة في التعليم والحرية الاقتصادية، كما تُصنف مدنها أيضاً باستمرار بين المدن الأكثر ملاءمة للعيش في العالم، وانعكست هذه العوامل على نظام التعليم وأدائه حيث يتمتع المعلمون فيها بقدر كبير من الاستقلالية المهنية، وهو ما يُعزز قدرتهم على تحسين نتائج التعلم لدى الطلاب. وتتمثل ملامح تجربة نيوزيلاندا في مجال الترخيص لمزاولة مهنة التدريس في النقاط التالية (عبد الحميد، ٢٠١٨، ٥٦٣، ٥٦٤)، (Education Council of New Zealand, April 2020, 7- 12)

➤ تضع الحكومة سياسة التعليم وتقوم وزارة التعليم بتطويرها، وتُشرف الوزارة على نظام التعليم وتطور المناهج الدراسية، ومعايير تقييم الطلاب والمعلمين، وتُوفّر التمويل اللازم، وتُساعد الهيئات الأخرى في رسم السياسة الوطنية للتعليم، وتقوم هيئة المؤهلات النيوزيلاندية بتطوير إطار المؤهلات وتُشرف على الشهادة الوطنية للتعليم والحفاظ على المعايير المهنية للتعليم.

➤ يُعد مجلس المعلمين النيوزيلانديون الجهة المسؤولة عن ترخيص المعلم في نيوزيلاندا، وهو كيان مستقل أنشئ بموجب قانون التعليم لعام (١٩٨٩) والغرض منه هو: توفير القيادة المهنية في التدريس، وتعزيز الوضع المهني للمعلمين في المدارس، وتحقيق بيئة تعليمية آمنة وعالية الجودة للمتعلمين، ومن أهم وظائفه (Education Council of New Zealand, 2016, 21, 22)

○ وضع معايير لمزاولة مهنة التعليم والحفاظ على عضوية المعلمين المستمرة .

○ تسجيل المعلمين ووضع متطلبات برامج تعليم للمعلمين والموافقة على هذه البرامج.

- التحقيق في المسائل المتعلقة بكفاءة وسير المعلمين والتعامل مع هذه القضايا .
- إجراء بحوث لدعم جودة التدريس وتقديم الاستشارات بشأن تطوير السياسات التعليمية
- تعميق فهم المعلمين لمعايير المهنة بما في ذلك مُدونة أخلاقيات المعلمين المسجلين.
- نفذ المجلس سياسة الترخيص لمزاولة المهنة اعتبارًا من عام (٢٠١٢م)، وتطبق هذه السياسة على جميع المعلمين المسجلين، وهو يُفسر كيف يُمكن الانضمام إلى مهنة التعليم النيوزيلاندي، كما يُفسر المبادئ التوجيهية والإجراءات التي يستخدمها المجلس لتطبيق القواعد المتعلقة بالتسجيل. ويضمن التسجيل أن المعلم لديه المؤهلات المناسبة للانضمام لمهنة التدريس والبقاء فيها، ويشترط مُديري المدارس حصول المتقدم لشغل وظائف التدريس على تصريح مُمارسة.
- يُعد إتمام عملية التسجيل والحصول على شهادة الممارسة في نيوزيلندا بمثابة علامة تدل على مهنية المعلم واكتمال خبرته، والترخيص يُعد واحدًا من الضمانات الأساسية التي من خلالها يطمئن أصحاب العمل والزملاء والمتعلمين والمجتمع بأكمله حيال كون المعلم مُؤهل وآمن وكفاء.
- أي فرد يعمل في مجال التدريس يجب أن يكون حاصلًا على رخصة سارية لمزاولة مهنة التدريس، وأن يكون عضوًا مُسجلًا فيها، وتمثلت أهداف الترخيص في نيوزيلندا فيما يلي:  
ضمان أن جميع المعلمون يُلبون معايير مُرضية بما في ذلك وجود مؤهلات واثقان اللغة، وامتلاك الشخصية القادرة على التدريس، وضمان أمان الأطفال وعدم تعرضهم للضرر، والاعتراف بالمعايير المهنية للتعليم.
- يُشير تسجيل المعلم وحصوله على شهادة الممارسة إلى المهنية والنزاهة، إن شهادة الممارسة السارية هي واحدة من الشهادات التي يحتاج إليها المعلم النيوزيلاندي لكي يُمارس مهنة التعليم، فيجب أن يكون Registered وحاصلًا على شهادة مُمارسة سارية وتتجدد شهادات الممارسة كل ثلاث سنوات، كما يُشير التسجيل إلى استيفاء المتطلبات اللازمة للالتحاق بمهنة التعليم في نيوزيلندا، وبمجرد منحها فإنها لا تنتهي ولكن يُمكن إلغاؤها (على أساس سوء السلوك من قبل المعلم)، والتسجيل وحده لا يسمح بالعمل بشكل قانوني كمعلم ولكن يحتاج المعلم إلى الحصول على شهادة لممارسة سارية Practising Certificate .

وتشمل شهادة مزاوله المهنة على ثلاث فئات مُختلفة، وهي: شهادة الترخيص المؤقت، وشهادة الترخيص الكامل، وشهادة الرخصة الخاضعة للتصديق، وتُشير الفئات الثلاث إلى المرحلة التي بلغها المعلم في مسيرة تطوره المهني كما يلي ( **Education Council of New Zealand, June 2022** ) :

➤ **الرخصة المؤقتة:** يحصل المعلم على الشهادة المؤقتة لممارسة المهنة عندما يُسجل عضويته لأول مرة، ويشترط أن يحصل المعلم على شهادة سارية لممارسة المهنة من أجل توظيفه بصورة قانونية في مؤسسة تعليمية، والمعلمون الحاصلون على هذه الشهادة هم عادة مُعلمين مُؤهلين حديثاً ولم يستوفوا بعد معايير المعلم المسجل، وتُشير الشهادة المؤقتة لممارسة مهنة التدريس لأرباب العمل بأن المعلم لديه خبرة محدودة تتطلب الدعم من خلال برامج التوجيه والتدريب عالية الجودة، ولكي يتمكن المعلم من الحصول على الشهادة المؤقتة لممارسة مهنة التعليم يجب أن يكون عضواً مُسجلاً، وأن يكون على دراية بأحدث المعارف التربوية من حيث المعرفة والممارسة المهنية، وأن يكون حسن الخلق، وأن يكون لائقاً للعمل كمعلم، وأن يُتقن اللغة الإنجليزية و/ أو الماورية، وأن يكون مُلتزماً بتطبيق القوانين السلوكية للمعلمين المعتمدين في ممارساتهم .

➤ **الرخصة الكاملة:** لممارسة مهنة التعليم والحصول على الرخصة الكاملة يجب أن يُبرهن المعلمون أن لديهم تجربة تدريسية مُرضية، وأنه قد تم تقييمها مؤخراً باستخدام جميع معايير ممارسة مهنة التدريس وأنهم نجحوا في تلبية تلك المعايير، وغالبية المعلمين الممارسين للمهنة في نيوزيلاندا يحملون الشهادة الكاملة لممارسة مهنة التدريس، والحصول على هذه الشهادة يُشير إلى أن المعلم لديه سنتين على الأقل من الخبرة في التدريس، وتم إدخاله في المهنة من خلال استكمال برنامج تدريبي لمدة سنتين قائم على التوجيه والتدريب بنجاح، ولتجديد الشهادة الكاملة يتطلب من المعلم ما يلي: أن يكون حسن الخلق ومُناسب لكي يكون مُعلماً، والذي يتضمن أن تكون صحيفة الحالة الجنائية مُرضية، وأن يُتقن اللغة الإنجليزية و/ أو الماورية، وقد أكمل تجربة تعليمية حديثة مُرضية، وقد أنجز تنمية مهنية مُرضية خلال السنوات الثلاث الماضية.

➤ **الرخصة الخاضعة للتصديق لممارسة مهنة التعليم:** من الأسباب الشائعة للحصول على هذه الرخصة توظيف المعلم مؤخراً في أحد الوظائف التعليمية التي تتصف بأنها إما بدوام جزئي أو غير رسمية، مما منع عملية تقييم المعلم باستخدام معايير ممارسة مهنة



التدريس، ومن متطلبات الحصول على هذه الرخصة أن يكون المعلم حسن الخلق، وأن يلتزم بتطبيق القوانين السلوكية، فهي للمعلمين من ذوي الخبرة الذين سبق أن لبوا معايير ممارسة مهنة التعليم .

والمستقرى لنظام الترخيص للمعلمين في نيوزيلاندا يُلاحظ أن جميع المعلمين العاملين يجب أن يحملوا رخصاً سارية لمزاولة المهنة، وعادة ما يتم منح تراخيص سارية لمدة ثلاثة أعوام، ويتم إلغاء التراخيص في حالة الفشل في استيفاء المستوى المطلوب من الكفاءة، كما يُلاحظ أن الترخيص لممارسة المهنة يعكس القدرة المستمرة لدى المعلمين على إظهار امتلاكهم لنمط الشخصية الجيدة التي تُلائم مهنة التعليم، والكفاءات المهنية التي تُمكنهم من الحصول على وظيفة.

### سابعاً: التجربة التايلندية

تقع تايلاند ضمن الدول الآسيوية التي لها جهود نحو الترخيص للمعلمين لمزاولة مهنة التدريس، ويتضح ذلك من خلال صدور القانون الوطني للتعليم (١٩٩٩م) وما تلاه من جهود عملية نحو تطبيق ما جاء به لإصدار رخص مهنية للمعلمين وفق خطوات علمية مدروسة. وتتمثل آليات إصدار رخصة التدريس في تايلاند (البهيجي ، ٢٠١٥ ، ٨٤ ، ٨٥):

#### ١. للمرشحين الجدد:

➤ تصدر رخصة مؤقتة للمتقدمين من الحاصلين على درجة البكالوريوس في التربية أو الحاصلين على درجة جامعية غير تربوية ليتم إعدادهم لمهنة التدريس فيما لا يقل عن (٢٤) ساعة معتمدة.

➤ بعد قضاء سنتين على الأقل في خبرة تدريسية مُرضية، وبعد تحقيق معايير رخصة التدريس التي تُجدد كل خمس سنوات يجب تقديم إثبات رسمي للتحسن الذاتي خلال دورة تجديد الرخصة.

#### ٢. للمعلمين في الخدمة:

➤ إصدار رخصة معيارية تدريسية للمعلم الحاصل على درجة البكالوريوس أو درجة أعلى، بالإضافة إلى سنتين من الخبرة، وهذه الرخصة يجب تجديدها كل خمس سنوات .

➤ إصدار الرخصة المؤقتة للمدرس الحاصل على درجة البكالوريوس و خبرة تدريسية أقل من سنتين .

➤ يجب على المعلمين تجديد رخصة التدريس كل خمس سنوات وفقاً لمحكات تقييمية مُحددة .

٣. مر مشروع الرخصة المهنية للمعلمين في تايلاند بمراحل مُتعددة وتمثلت أهدافه في: رفع مستوى معايير مهنة التدريس، وتنمية المعلمين وتزويدهم بالمعرفة المتسقة مع أخلاقيات المهنة، ورفع مستوى المعايير الكلية للتعليم التايلاندي، والسير قدماً في سبيل إصلاح المعلمين المؤدي إلى إصلاح التعليم التايلاندي.

٤. يركز الترخيص للمعلمين في تايلند على مبادئ عديدها أهمها: تحقيق التنمية المتكاملة للمعلمين، وتلقي المعلمين نفس المنافع وتمتعهم بأساليب الرفاهية، وإمكانية تطبيق مدخل المشاركة في تقييم أداء المعلمين، والتفويض في نظام الترخيص للمعلمين يكون من اختصاصات السلطات المحلية والمجالس المدرسية، والتزام عملية ترخيص مزاولة التعليم بالشفافية والخضوع للحاسبية .

٥. هناك جهتان تمنح الترخيص للمعلمين بمزاوله مهنة التدريس في تايلاند: مجلس المعلمين ومكتب لجنة التعليم الوطنية، ورخصة مهنة التعليم في تايلاند لها نمطين (نمط مؤقت ونمط دائم) تتراوح مدته عامين وخمس سنوات ولكل شروطه وطرق إصداره .

### ثامناً: تجربة سنغافورة

اهتمت سنغافورا بالتنمية المهنية للمعلمين حيث رفعت شعار "أساتذة أفضل لأداء تعليمي جيد" وهو ما تحقق من خلال نهضة تعليمية جعلتها في مقدمة دول العالم تعليمياً، وهو ما أكدته مشاركتها في مسابقة قياس التحصيل الدراسي على المستوى العالمي، ولذلك يُعد نظام التعليم في سنغافورا واحداً من أفضل النظم التعليمية في العالم (Susan , Sclafani, 2008, 2)

وللمعلم قيمة كبيرة في المجتمع السنغافوري، ومهنة التعليم يتطلع كثير من الخريجين للالتحاق بها إلا قليلاً منهم لا يُمكنه فعل ذلك نظراً لأن وزارة التعليم تتخذ سياسات مُعينة تتميز بالصرامة في قبول المتقدمين، وركزت سنغافورة على تطوير أداء المعلم من خلال الاهتمام بالجوانب الآتية: وضع معايير عالية لاختيار المعلمين، وتقديم جميع أنواع الدعم لهم في مجال عملهم، والاهتمام بالمعلم من بداية الإعداد وحتى بلوغ سن التقاعد، واتخاذ آليات للارتقاء بمستوى الكفاءة المهنية للمعلمين، والاستخدام الإستراتيجي للموارد المالية لجذب

المعلمين ذوي الكفاءة، وتتمثل ملامح تجربة سنغافورة في مجال الترخيص لمزاولة مهنة التدريس في (Steven K. S. Tan, and Others, 2011, 71 – 83):

➤ **الجهات المسؤولة عن سياسة قبول المعلمين في سنغافورة:** وزارة التعليم ومعهد إعداد المعلمين .

➤ **سياسة توظيف المعلمين والترخيص لهم:** يتم اختيار عدد مُعين ممن اجتاز شروط القبول في معهد إعداد المعلمين، وبعد قبولهم يتم صرف مُرتبات لهم وهم في طور الدراسة لتحفيزهم حتى يتخرجوا، والإعداد يكون تربويًا وعلميًا وثقافيًا بعد تخرج الطالب تكون السنة الأولى في مُعظمها لإعداد الأنشطة ومُساعدة المعلمين الأكثر خبرة، ويتولى المعلمين الأقدم الإشراف على هذا المعلم المستجد ورفع تقرير عن مستواه أثناء فترة التدريب، ويُعني المعهد الوطني للتعليم (NIE) بالإشراف على إعداد المعلمين والترخيص لهم بالتعاون مع وزارة التعليم، ويُشترط لمن أراد العمل بمهنة التعليم الالتحاق بالمعهد الوطني للتعليم .

➤ **متطلبات الالتحاق بالمعهد الوطني للتعليم:** بالنسبة لقبول الجامعيين يشترط المعهد أن يكون المتقدم حاصلًا على درجة البكالوريوس في التخصص الذي تقدم له، وبالنسبة لغير الجامعيين يُقدم المعهد من الدورات أو البرامج التي تُعد الطالب ليكون معلمًا، ويُتيح لمن يحملون شهادات أقل من الجامعيين فرصةً للالتحاق به. ومن هذه البرامج: الرخصة العامة للتدريس، والرخصة العامة المتقدمة للتدريس، دبلوم العلوم التطبيقية .

➤ **المقابلة الشخصية:** بعد اكتمال الشروط السابقة للالتحاق يخضع المتقدمون لمقابلة شخصية تقيس عددًا من الجوانب منها: مدى طموح المتقدم وشغفه للالتحاق بالمهنة، ومهارات الاتصال مع الآخرين، وقياس الابتكار لدى المتقدم، والثقة بالنفس، والصفات القيادية والقدرة الجيدة.

### تاسعًا: تجربة دولة قطر

يُعد النظام التعليمي في دولة قطر أول نظام على مستوى دول مجلس التعاون الخليجي يُقر نظام الرخص المهنية للمعلمين تماشيًا مع مبادرة تطوير التعليم، والتي تستدعي ضمان كفاءة أداء كل من ينتمي لمهنة التعليم، وبالرغم من أن العديد من الخبراء الأجانب قد ساهموا في تطوير هذا النظام إلا أنه يُعد نظامًا منفردًا ومرتبطًا بطبيعة النظام التعليمي

القطري، وتحدد مستويات الرخصة المهنية للمعلمين وقادة المدارس في دولة قطر في مستويات أربعة على النحو التالي (صادق، وآخرون، ٢٠١٦، ١٥٨):

- أصحاب التراخيص/ مديرو و مديرات المدارس: يتقدمون للرخصة الكاملة على مستوى القيادة العليا وفقاً للمعايير المهنية لقادة المدارس لمدة أقصاها ثلاث سنوات قابلة للتجديد
- نواب مديري المدارس: يبدأون بالرخصة الكاملة على مستوى القيادة الوسطى وفقاً للمعايير المهنية لقادة المدارس لمدة أقصاها ثلاث سنوات قابلة للتجديد إلى المستوى الأعلى .
- منسقو المواد الدراسية: يبدأون بالرخصة الكاملة على مستوى المعلم الكفاء وفق المعايير المهنية للمعلمين لمدة أقصاها ثلاث سنوات قابلة للتجديد إلى المستوى الأعلى .
- معلمون: يبدأون بالرخصة الكاملة على مستوى المعلم المستجد وفقاً للمعايير المهنية، وتكون قابلة للتجدد إلى المستوى الأعلى .

ولقد قام المجلس الأعلى للتعليم في قطر بإصدار المعايير المهنية الوطنية للمعلمين وقادة المدارس عام (٢٠٠٧م) كجزء من مبادرة تطوير التعليم العام في قطر، والتي انطلقت عام (٢٠٠٢م)، وضمن الجهود التي بُذلت للارتقاء بمستوى المعلمين كونهم العنصر الأساس في العملية التعليمية، والذين يُعول عليهم للارتقاء بأداء الطلاب بما يتناسب وتوقعات المجتمع. وتُضيف هذه المعايير إلى معايير المناهج خريطة شاملة لعمل المعلمين والمدارس، كما أنها تُحدد ما يحتاج المعلم إلى معرفته والعمل به من أجل توفير خبرات تعلم مُثيرة للتحدي للأفراد ولجماعات الطلاب في المدارس المستقلة، كما تُوفر تلك المعايير الوسائل التي يُمكن من خلالها أن يتم إعداد الطلاب لمستقبل مُختلف بحيث يتمكنون من المساهمة في مجتمعهم اجتماعياً وثقافياً واقتصادياً (صادق وآخرون، ٢٠١٦، ١٥٨) .

وتتكون المعايير المهنية للمعلمين في دولة قطر من (١٢) معياراً، و نظراً لتفاوت خبرات المعلمين ومستوياتهم فإن المعايير المهنية تصف ثلاث مراحل في تنمية المعلمين والأداء المتوقع منهم في كل مرحلة، وهذه المراحل الوظيفية هي: المعلمون المستجدون، والمعلمون الأكفاء، والمعلمون المتمرسون. ويتولى الإشراف على منح التراخيص مكتب الرخص المهنية التابع لهيئة التقييم كجهة تنظيمية تُصدر رخصاً للمعلمين، ويعمل المكتب مع المدارس ولجنة التصديق في كل مدرسة لضمان التحقق من أحدث المعلومات ذات الصلة

للتصديق على كفاءة المعلمين في المدرسة من خلال ملف الإنجاز المهني للمتقدمين (المجلس الأعلى للتعليم و هيئة التقييم القطرية، ٢٠١١، ٦ - ٨).

وينقسم نظام الرخص المهنية للمعلمين الذي أُسس من قبل المجلس الأعلى للتعليم في قطر إلى ثلاث مستويات: رخصة المعلم المستجد، رخصة المعلم الكفاء، ورخصة المعلم المتمرس، ومدة صلاحية الرخصة هي خمس سنوات من تاريخ إصدارها، ويجوز للمعلمين التقدم بطلب للحصول على رخصة المستوى الأعلى شريطة أن يكون قد مضى ثلاث سنوات لحصولهم على الرخصة السابقة، ولتجديد الرخصة ضمن نفس المستوى فإنه يتم إجراء مشاهدتين داخليتين من قبل المعنيين في المدرسة مع إمكانية حضور المشرف التربوي من المجلس الأعلى للتعليم، أما في حال تقدم المعلم بطلب للحصول على رخصة المستوى الثالث فإن ذلك يتطلب منه الحصول على تقدير جيد جداً على الأقل في التقييم السنوي للعاملين الأخيرين، وللحصول على الرخصة لمهنية يتوجب المتقدم أن يكون حاصلاً على درجة البكالوريوس أو ما يُعادلها، وأن يجتاز البرامج التدريبية المخصصة للمستوى المرغوب الحصول فيه على الرخصة (وزارة التربية والتعليم القطرية، ٢٠١٦، ٤ - ١٣).

مما سبق يتضح أن الخبرات العالمية والتجارب المتميزة في مجال الترخيص لمزاولة مهنة التعليم تتفق على ما يلي:

- أهمية منح تراخيص مهنة التعليم لدورها في الارتقاء بمستوى الأداء المهني للمعلم .
- تراخيص مهنة التعليم تُسهم في رفع مهارات المعلمين وتحسين مستوى أدائهم .
- هناك مؤسسات ولجان يتم تشكيلها لمنح تلك التراخيص تختلف باختلاف توجهات الدول وقوانينها التعليمية ولها هيكلها التنظيمية ومعايير للعمل وأسس الاختيار وتعيين المعلمين
- تخلق هذه التراخيص فرص عادلة للتمييز بين المعلمين على أساس كفاياتهم .
- تختلف أنواع التراخيص في مددها الزمنية وأكثرها تتراوح بين سنتين إلى خمس سنوات
- يستلزم منح التراخيص إعداد المعلم واجتياز الاختبارات وتكوينه المهني قبل منح الترخيص.
- أن حصول الفرد على مُؤهل تربوي لم يعد كافياً للعمل في مهنة التعليم إنما يجب حصوله على الترخيص ليتم التأكد من كفاءته لمزاولة المهنة إلا أن متطلبات الترخيص تختلف من دولة لأخرى.

➤ هناك بعض الدول لا تمنح ترخيصاً دائماً للعمل في التعليم إلا بعد الحصول على درجة الماجستير، وفيما عدا ذلك ينبغي على المعلمين تجديد الترخيص خلال فترة زمنية محددة، وفي حالة عدم التجديد يسقط حق المعلم في ممارسة المهنة، وبالتالي فالترخيص فيها يكون مؤقتاً أو مشروطاً .

➤ تشترط بعض الدول ضرورة التحاق المعلمين بالبرامج التدريبية حتى بعد حصولهم على الترخيص، وذلك خلال فترات زمنية محددة و يُمكن أن يُدرج ذلك في إطار التنمية المهنية .

ويتضح مما سبق اهتمام كثير من دول العالم بتطبيق نظام الترخيص للمعلم لمزاولة المهنة إلا أن قواعد و إجراءات عملية الترخيص للمعلم لممارسة المهنة تختلف من دولة إلى أخرى ، ولكنها في كل الأحوال تتطلب تحديد مستويات من المعارف والمهارات التي يجب على المعلمين اكتسابها و إتقانها و أن تكون كافة المعلومات المتعلقة بمتطلبات الترخيص متاحة و واضحة لكل المتقدمين كما اختلفت مدة الترخيص من دولة لأخرى إلا أن البعض يطالب بأن لا تزيد صلاحية الرخصة عن ثلاث سنوات خاصة في ظل النمو المعلوماتي المتزايد والتقدم التقني السريع .

### عاشراً: التجربة المصرية:

تُمثل الأكاديمية المهنية للمعلمين أحد الجهود المهمة التي قامت بها الحكومة المصرية من أجل الارتقاء بمستوى المعلمين سعياً نحو تحقيق جودة التعليم، وإيماناً من الحكومة بأن المعلم الجيد لا بد أن يُواصل نموه المعرفي بعد تخرجه من كليات التربية من خلال مؤسسة تعليمية قائمة بذاتها.

ويرجع إنشاء الأكاديمية المهنية للمعلمين بمصر إلى صدور القانون رقم (١٥٥) لسنة (٢٠٠٧م) و ذلك بتعديل بعض أحكام قانون التعليم الصادر بالقانون رقم (١٣٩) لسنة (١٩٨١م) والذي نظم كادر المعلمين بالكامل، و صدرت له اللائحة التنفيذية بقرار رئيس مجلس الوزراء رقم (٢٨٤) لسنة (٢٠٠٧م) ، وقد نص قانون التعليم المعدل بالقانون رقم (١٥٥) لسنة (٢٠٠٧م) على إنشاء الأكاديمية المهنية للمعلمين وفق النص التالي: "تُنشأ "الأكاديمية المهنية للمعلمين" بحيث تتمتع بالشخصية الاعتبارية العامة، وتتبع وزير التربية والتعليم، ويصدر بتنظيمها وتحديد اختصاصاتها قرار من رئيس الجمهورية على أن يكون مقرها مدينة القاهرة، ويكون بها فروع في مختلف أنحاء الجمهورية (فرج، ٢٠٢١، ١٩٨) .

وتتمثل رؤية الأكاديمية المهنية للمعلمين في: "السعي لضمان تمهين التعليم المصري في ضوء المعايير القومية والعالمية بما يجعل الأكاديمية نموذجًا يُحتذى به إقليميًا وبما يمكنها من أداء دورها في تقديم الدعم الاستشاري للمؤسسات المحلية والدولية ذات الصلة". أما بالنسبة لرسالة الأكاديمية فهي تتمثل في عدة جوانب هي: وضع نظام لتعيين المعلمين وترخيصهم وترقيتهم مبني على المعايير القومية وميثاق أخلاقيات مهنة التعليم، وضمان توفير تنمية مهنية متميزة لجميع المعلمين، والعمل كبيت خبرة لتقديم الدعم الفني والاستشاري للكيانات المتخصصة إقليميًا، وجعل تطوير أداء المعلم مدخلًا فاعلاً لتطوير منظومة التعليم المصري (غنيم، ٢٠١٧، ٣، ٤).

وتقوم فلسفة إنشاء الأكاديمية المهنية للمعلمين على أساس تحسين أداء المعلم وتطوير مستواه المهني، وتعتمد عملية تطوير العملية التعليمية ككل على ما يتاح للمعلم من فرص للتنمية المهنية المستمرة، وتكوين علاقة بين المعلم ومؤسسات التنمية المهنية لكي ينمو أكاديميًا ومهنيًا باستمرار، كما تُمثل الأكاديمية أحد جوانب التطور في فلسفة التعليم وترتكز في عملها على المعلم نفسه واحتياجاته المهنية، وإعطاء المعلم دورًا أكبر في تقرير ما يُريده من تنمية مهنية، ومُساعدة المعلم على تحمل مسؤولية تنمية نفسه أكاديميًا ومهنيًا (وهبة، ٢٠١٣، ٤١٦، ٤١٧).

وتتعامل الأكاديمية المهنية للمعلمين بمصر مع كمية هائلة من المعلومات لأعداد هائلة من المعلمين بالتعليم العام والأزهري، وقد بذلت جهودًا كبيرة لتحقيق أهدافها، وكان من أهم إنجازاتها: المشاركة في إعداد وتطبيق اختبارات كادر المعلمين، والمشاركة في إعداد بطاقات التوصيف الوظيفي للمعلمين، منح شهادة الصلاحية لممارسة مهنة التعليم للمعلمين بالتعليم العام والأزهري، وتنفيذ برنامج التأهيل للمعلمين المساعدين، وصياغة منظومة الترقى للمعلمين، واعتماد المدربين والبرامج التدريبية، وإعداد دليل اعتماد خدمات التنمية المهنية المقدمة للمعلمين، الشراكة مع الهيئات الدولية والمحلية في مجال التنمية المهنية للمعلمين (المهدي، و آخرون، ٢٠١٩، ١٦ - ٢٣).

ولقد حققت الأكاديمية المهنية للمعلمين العديد من الإنجازات في مجال كادر المعلمين، وتم وضع منظومة الترخيص للمعلم المساعد، ووفقاً للإجراءات التي اتخذتها الأكاديمية من الإعداد والإعلان عن اختبارات الكادر ثم تطبيقها في عام (٢٠٠٨م)، و نتج عنها تسكين (١٠٩٣٣٧١) معلمًا بنسبة (٩٣ %) من أعداد المعلمين المتقدمين لكادر المعلم وفقًا

لإحصاء عام (٢٠٠٩م)، وقامت الأكاديمية بوضع برنامج لتأهيل المعلمين، وتحددت أهدافه في: دعم النمو المهني للمعلم المساعد، وتحسين نواتج تعلم الطلاب، وربط الأداء التدريسي بالمعايير القومية، وتحسين أداء المعلم المرشد، وتطوير أداء مدير المدرسة، وحددت الأكاديمية المهنية للمعلمين الاختبارات التي يجب أن يجتازها المعلمين للالتحاق بكادر المعلم عند تطبيقه للمرة الأولى في أغسطس عام (٢٠٠٨م)، وفي المرة الثانية مايو (٢٠٠٩م)، والثالثة في أغسطس (٢٠٠٩م) بثلاث أنواع من الاختبارات تحت إشراف المركز القومي لامتحانات والتقويم التربوي، وهي كما يلي: اختبار مهارات الاتصال واللغة العربية، واختبار مادة التخصص، واختبار الكفاءة التربوية، وقد تضمن كل اختبار (١٠٠) سؤال بطريقة الاختيار من متعدد، وتم عقد اختبار الترخيص للمعلم المساعد في نوفمبر (٢٠٠٩)، وحددت الأكاديمية المهنية للمعلم شرط الحصول على شهادة الرخصة الدولية لقيادة الكمبيوتر كشرط لتسكين المعلم المساعد في درجة مُعلم (غانم، ٢٠١١، ٣، ٤).

وفقًا لما ورد في الموقع الإلكتروني للأكاديمية المهنية للمعلمين أن الدولة المصرية قامت بمحاولة رفع مكانة المعلم من خلال إصدار القانون رقم (١٥٥) لسنة (٢٠٠٧م)، وبموجبه تم تنفيذ كادر المعلم على مرحلتين، الأولى بدأت في يوليو عام (٢٠٠٧م)، وفيها حصل جميع المعلمين على إضافة (٥٠%) على رواتبهم، وعند تنفيذ المرحلة الثانية تم إنشاء الأكاديمية المهنية للمعلم وعُهد إليها تدريب معلمين واختبارهم، واشترطت اجتياز المعلم اختبار للحصول على المرحلة الثانية من الكادر، والتي أضافت إلى مُرتبات المعلمين نسبًا تتراوح من (٥٠%) لمعلم الدرجة الثالثة إلى (١٥٠%) لكبير المعلمين بالدرجة العالية (النجار، ٢٠٠٨، ١٨٠).

وشملت امتحانات الكادر كل المعلمين في جميع المراحل التعليمية و في المدارس الحكومية والخاصة، وشملت الامتحانات اللغة العربية والكفاءة التربوية ومادة التخصص، و يتكون كل اختبار من (١٠٠) سؤال بطريقة الاختيار من متعدد، وفي حالة رسوب المعلم في الامتحان لا يحصل على الزيادة المقررة في الكادر، ولكن له الحق في دخول الاختبار مرة أخرى، فإذا رسب للمرة الثانية فليس له الحق في الزيادة أو دخول الامتحان، علمًا بأن مستويات كادر المعلمين هي: مُعلم مساعد، مُعلم، مُعلم أول، مُعلم أول أ، مُعلم خبير، كبير معلمين (زين، ٢٠٠٩، ٣٠٩، ٣١٠).



وتستهدف الأكاديمية المهنية تحقيق الأهداف التالية (إبراهيم، وآخرون، ٢٠١٦، ٣٥٨):

- المشاركة في وضع معايير جودة أداء أعضاء هيئة التعليم وتطويرها .
- اقتراح سياسات ونظم تقويم الأداء المهني لأعضاء هيئة التعليم وتطويرها .
- وضع سياسات جودة برامج التنمية المهنية وخططها ومعاييرها .
- دعم وحدات التدريب والتقويم للارتقاء بالأداء المهني لأعضاء هيئة التعليم .
- إعداد برامج التنمية المهنية للمعلمين وإدارتها عبر شراكة فاعلة مع الجامعات .
- توفير استشارات فنية لوزارة التربية والتعليم والمديريات التعليمية والمؤسسات المعنية بالتعاون مع كليات التربية ومراكز البحوث والتنمية المهنية كل ما يُحقق أهداف الأكاديمية.

و تُبأشر الأكاديمية المهنية للمعلمين الاختصاصات الآتية وفقاً لنص المادة الثانية من القانون رقم (١٢٩) لسنة (٢٠٠٨م) الخاص بتنظيم الأكاديمية و تحديد اختصاصها فيما يلي (أبو السعود، ٢٠١٩، ٢٦ - ٢٨):

- إعداد وتطبيق اختبارات الكادر الخاص للمعلمين في ثلاثة مجالات هي: المجال التخصصي، والمجال التربوي، وإجادة اللغة العربية بهدف الحصول على الترخيص .
- منح شهادة الصلاحية المنصوص عليها في قانون التعليم وقانون إعادة تنظيم الأزهر الشريف، والتي تشترط للتعين في إحدى وظائف التدريس توافر شروط شغلها، والحصول على شهادة الصلاحية لشغل الوظيفة، واجتياز التدريب والاختبارات .
- اعتماد مُقدمي برامج التنمية المهنية وكافة خدمات التدريب وإجراء الاختبارات اللازمة
- وضع توصيف وظيفي مبني على المعايير للمعلمين و مُديري المدارس والأخصائيين والموجهيين، و تحديد المعايير الخاصة بتسكين المستويات المهنية التي حددها الكادر الخاص للمعلمين .
- توفير قواعد معلومات عن المعلمين تتضمن بيان مؤهلاتهم ومهاراتهم وخبراتهم وبرامج التدريب التي حصلوا عليها والدورات التدريبية التي يتعين عليهم اجتيازها، وموافاة المديريات التعليمية والمدارس كل فيما يخصه بهذه البيانات للمساعدة في اتخاذ القرار .
- إبداء الرأي بشأن أسس إعداد بطاقات وصف وظائف هيئة التعليم وإعادة تقييمها وترتيبها
- اقتراح اشتراطات التأهيل التربوي لكل وظيفة تعليمية ووضع الاختبارات المطلوبة لشغلها .
- تنظيم البرامج التدريبية الخاصة بالترقيات والاختبارات المهنية للمعلمين.

➤ تحديد التدريب اللازم لرفع مستوى المعلمين الذي يحصلون على تقارير أداء ضعيف.  
➤ التعاون مع كليات التربية والمراكز البحثية في كل ما يُحقق أهداف الأكاديمية المهنية  
➤ تقديم الدعم الفني والاستشارات الفنية في مجال اختصاصها لمن يطلبها من الهيئات والشركات المحلية والأجنبية وذلك بالمقابل الذي يُحدده مجلس إدارة الأكاديمية .  
مما سبق يتضح أن من أهم أهداف الترخيص لمزاولة مهنة التعليم في مصر: تحديد مستويات المعلمين لتسهيل عملية تقييمهم ومن ثم مكافأتهم وترقيتهم، أو باتخاذ أساليب تدريبية للضعاف منهم، والاستغناء عن غير القادرين على الاستمرار به والتحول للأعمال الإدارية، فلا مكانة للمجاملة على حساب المتعلمين، فمهنة التعليم مهنة سامية تتعلق بمستقبل أبناء مصر ونهضتها.

وفي ضوء ما سبق يُحاول الباحث من خلال دراسة ميدانية يتعرف من خلالها على اتجاهات مُعلمي مرحلة التعليم الأساسي العاملين بمدارس مدينة أسوان بشأن المعايير الواجب توافرها لدى المعلمين الممارسين من أجل الحصول على الترخيص لمزاولة المهنة و اتجاهاتهم نحو بعض الإجراءات اللازمة لمنح الترخيص .

### إجراءات الدراسة الميدانية

استهدفت الدراسة الميدانية التعرف على اتجاهات مُعلمي مرحلة التعليم الأساسي (ابتدائي وإعدادي) العاملين بمدارس مدينة أسوان بشأن المعايير الواجب توافرها لدى المعلمين الممارسين (على رأس العمل) من أجل الحصول على الترخيص لمزاولة مهنة التعليم، واتجاهاتهم نحو بعض الإجراءات اللازمة لمنح الترخيص لممارسة المهنة، وتكونت الاستبانة من محورين أساسيين، هما: المحور الأول: معايير الترخيص للمعلمين القائمين على رأس العمل وتشمل (المعايير العلمية التخصصية، والمعايير المعرفية، والمعايير مهارية، والمعايير الشخصية، والمعايير المهنية، والمعايير التنظيمية)، والمحور الثاني: متطلبات وإجراءات الترخيص وتجديد الترخيص لمزاولة المهنة: ويتضمن مجموعة عبارات تصف بعض إجراءات الترخيص ومتطلبات تجديده.

### أدوات الدراسة الميدانية:

لتحقيق أهداف الدراسة الميدانية قام الباحث بتصميم استبانة أولية تتكون من:  
➤ المحور الأول: معايير الترخيص للمعلمين القائمين على رأس العمل: يتضمن (٤٢) عبارة مُوزعة على ستة أبعاد هي: المعايير العلمية التخصصية: وتُعبّر عنها (٧) عبارات،

والمعايير المعرفية: وتُعبّر عنها (٦) عبارات، والمعايير المهنية: وتُعبّر عنها (٩) عبارات، والمعايير الشخصية: وتُعبّر عنها (٧) عبارات، والمعايير المهنية: وتُعبّر عنها (٧) عبارات، والمعايير التنظيمية: وتُعبّر عنها (٦) عبارات .

➤ **المحور الثاني:** متطلبات و إجراءات الترخيص و تجديد الترخيص لمزاولة مهنة التدريس: و يتضمن (٢٩) عبارة

ولقد مر إعداد الاستبانة بعدة مراحل بدأت بقراءة وتحليل الأدبيات النظرية والبحوث والدراسات التربوية المتخصصة، وما تتضمنه من أدوات بحثية تخص معايير وضوابط وإجراءات الترخيص لمزاولة مهنة التدريس، ومن خلال ما سبق تم صياغة الاستبانة في صورتها النهائية لتتضمن معايير وإجراءات الترخيص لمزاولة المهنة والتجديد لممارستها .

### صدق الإستبانة:

يقصد بصدق الإستبانة "مقدرتها على قياس ما وضعت من أجله"، وتُوجد طرق عديدة لقياس الصدق إلا أن الدراسة الحالية اعتمدت على صدق المُحكّمين، حيث تم عرض الإستبانة بصورتها المبدئية على بعض الأساتذة المتخصصين في مختلف مجالات التربية لتحكيم العبارات والتأكد من انتمائها للمحور، ومدى وضوح الصياغة اللغوية وملاءمتها لتحقيق الهدف الذي وضعت من أجله، واقتراحات تحسينها وذلك بالحذف أو بالإضافة أو التعديل، وقدم السادة المُحكّمون ملاحظات قيمة أثرت الاستبانة وساعدت على إخراجها بصورة مقبولة، وأعيد تصميم الإستبانة بعد تعديلها في ضوء وجهات نظرهم، حيث تم إجراء التعديلات التالية:

➤ حذف العبارة ( تمكن المعلم من مهارات إدارة الضغوط وسبل مواجهتها) من البُعد الخاص بالمعايير المهنية في المحور الأول من الاستبانة ليُصبح بذلك عدد عبارات المحور الأول ككل (٤١) عبارة .

➤ حذف العبارة ( عمل شبكات إلكترونية لربط الأكاديمية المهنية للمعلمين بالمدارس) من المحور الثاني الخاص بإجراءات الترخيص لمزاولة مهنة التدريس ليُصبح عدد عبارات هذا المحور (٢٨) عبارة.

➤ تعديل صياغة العبارة (اجتياز دورة تدريبية في النواحي الدستورية للتعليم) في البُعد الخاص بالمعايير المعرفية من المحور الأول إلى (الإلمام بالقوانين و اللوائح و الإجراءات المنظمة للعمل التربوي بالمدرسة).

- تعديل صياغة العبارة (أن يُجيد التعامل مع المصادر الحديثة للمعلومات (شبكة الإنترنت - مراجع إلكترونية) في بُعد المعايير الشخصية بالمحور الأول من الاستبانة إلى (تمكن المعلم من مهارات توظيف التطبيقات التقنية وشبكة الإنترنت في مجال التخصص) .
- تعديل صياغة العبارة (أن يُجيد المعلم التفاعل مع أولياء الأمور و أفراد المجتمع المحلي) إلى (تتوافر لدى المعلم مقدرة فائقة على التعامل الناجح مع أولياء الأمور و الزملاء و المجتمع المحيط).

وبحساب معامل ثبات الإستبانة ككل يُمكن حساب مُعامل الصدق الذاتي من المعادلة:  
الصدق الذاتي = معامل الثبات =  $\frac{0.804}{\sqrt{0.897}}$  (وهذه القيمة مقبولة لصدق الاستبانة).

### ثبات الاستبانة:

يُقصد بثبات الإستبانة أن تُعطي نتائج واحدة إذا ما أُعيد تطبيقها على العينة نفسها في ظروف واحدة" ، من أشهر المعادلات المستخدمة لقياس الثبات الداخلي للأداة معامل ألفا كرونباخ، حيث تم سحب عدد (٥٠) استمارة ورقية وتطبيقها على عينة عشوائية من المعلمين بمدرسة العروة الوثقى الابتدائية بمنطقة كيما بأسوان، وتم التحقق من ثبات الاستبانة ككل من خلال حساب مُعامل ألفا كرونباخ بواسطة برنامج (SPSS) لكل محور من محاور الاستبانة، كما هو موضح بالجدول التالي:

جدول (١) معاملات الثبات لمحاور الاستبانة

م	محاور الاستبانة	عدد العبارات	قيم ألفا كرونباخ
١	المحور الأول: معايير الترخيص لمزاولة مهنة التدريس	٤١	٠.٧٣٨
٢	المحور الثاني: متطلبات و إجراءات الترخيص لمزاولة المهنة	٢٨	٠.٨٧٠
	متوسط معاملات ثبات الاستبانة	٦٩	٠.٨٠٤

يتضح من الجدول السابق أن قيمة مُعامل الثبات لعبارات الاستبانة ككل بلغت (٠.٨٠٤)، وهذه القيمة تدل على تمتع الاستبانة بمعامل ثبات مقبول وتُعد بذلك جاهزة للتطبيق، ويُمكن من خلالها تعرف آراء مُعلمي مرحلة التعليم الأساسي (ابتدائي وإعدادي) بمدارس مدينة أسوان بشأن معايير الترخيص لمزاولة مهنة التدريس وإجراءات الترخيص لمزاولة مهنة التدريس، وذلك من خلال الإجابة على عبارات الاستبانة، وكل عبارة تبدأ بعبارة تقريرية تتطلب استجابة المفحوص عليها بأحد الخيارات الثلاثة (موافق، أو مُحايد، أو غير

مُوافق) بناء على وجهة نظره الشخصية، ويُوضح الجدول التالي تدرج استجابات عينة الدراسة وفق مقياس ليكارت الثلاثي كما يلي:

جدول ( ٢ ) درجات مقياس ليكارت لاستجابات العينة على عبارات الاستبانة

غير موافق	مُحايد	موافق	الاستجابة لعبارات الاستبانة
١	٢	٣	الدرجة

وتحسب درجة الموافقة من خلال العلاقة (جابر، كاظم، ١٩٨٦، ٩٦):

$$\text{مستوى التطابق} = \frac{ن - ١}{ن}$$

حيث تشير (ن) إلى عدد الاستجابات و تساوى (٣) و يُوضح الجدول التالي مستوى و مدى تطابق العبارة لدى عينة الدراسة لكل استجابة من استجابات الاستبانة:  
جدول (٣): يوضح درجة الموافقة لدى عينة الدراسة

المدى	مستوى التطابق
من ١ وحتى أقل من (١ + ٠.٦٦) أي ١.٦٧ تقريباً	صغيرة
من ١.٦٧ وحتى أقل من (١.٦٧ + ٠.٦٦) أي ٢.٣٤ تقريباً	متوسطة
من ٢.٣٤ وحتى (٢.٣٤ + ٠.٦٦) أي ٣ تقريباً	مرتفعة

### عينة البحث وخصائصها:

تم تطبيق الاستبانة على (٣٠) مدرسة ابتدائية، حيث تم توزيع عدد (١٢٠) نسخة ورقية على مدارس (العروة الوثقى الابتدائية، كيما الابتدائية، على مبارك الابتدائية، ومجمع الصداقة الجديدة للتعليم الأساسي)، وتم استرجاع عدد (١٠٠) استبانة منها، كما تم تطبيق نسخة أخرى إلكترونية باستخدام برنامج جوجل فورم<sup>٢</sup> ، ويُوضح الجدول التالي وصفاً للعينة الإجمالية (ورقية وإلكترونية):

([https://docs.google.com/forms/d/e/1FAIpQLScWiwuevhDfZaIOvs1UdxzD\\_ToM\\_c-L3hbIbSZW2UDV\\_dvzYOUw/viewform](https://docs.google.com/forms/d/e/1FAIpQLScWiwuevhDfZaIOvs1UdxzD_ToM_c-L3hbIbSZW2UDV_dvzYOUw/viewform))

جدول (٤) توزيع عينة التطبيق على المدارس الابتدائية بمدينة أسوان

م	المدرسة	ورقي	إلكتروني	م	المدرسة	ورقي	إلكتروني
١	مدرسة العروة الوثقى الابتدائية	٥٠	٨	١٦	كيما الصباحية الابتدائية	٢٠	٩
٢	مجمع على مبارك للتعليم الأساسي	١٥	٩	١٧	الصدافة للتعليم الأساسي	١٥	٨
٣	الشهيد عبد المنعم رياض الابتدائية	-	٧	١٨	عبد المجيد حسين الابتدائية	-	٩
٤	مجمع هميمي الجبلوي الابتدائية	-	٩	١٩	عذبة النهضة الابتدائية	-	٨
٥	الشهيد محمد عبد الوارث الابتدائية	-	٦	٢٠	شجر الدر الابتدائية	-	٨
٦	الشهيد روضاوي حسين الابتدائية	-	٥	٢١	عذبة النهضة الابتدائية	-	٨
٧	الشهيد أشرف مصطفى الابتدائية	-	٦	٢٢	فتحي منصور الابتدائية	-	٩
٨	جمال عبد الناصر الابتدائية	-	٥	٢٣	مجمع محمد منير الابتدائية	-	٨
٩	مدرسة عثمان بن عفان الإعدادية	-	٧	٢٤	علي ناصر الابتدائية	-	٦
١٠	الإمام علي بن أبي طالب	-	٦	٢٥	الشهيد عبد المالك عوضون	-	٧
١١	مجمع الشهداء للتعليم الأساسي	-	٦	٢٦	محمد أنور السادات الابتدائية	-	٦
١٢	أنس الوجود الإعدادية الصباحية	-	٦	٢٧	الناصرية الإعدادية	-	٨
١٣	الأقباط الإعدادية	-	٨	٢٨	المواساة الإعدادية	-	٧
١٤	بدرية حامد الإعدادية بنات	-	٦	٢٩	كمال عباس ناصر الإعدادية	-	٨
١٥	عمر بن الخطاب الإعدادية	-	٤	٣٠	الإمام علي الابتدائية	-	٨
					المجموع الكلي		٣١٥

**المعالجة الإحصائية:** استخدم الباحث الأساليب الإحصائية الآتية :

١. معامل ثبات ألفا كرونباخ : لقياس معامل الاتساق الداخلي وتم حسابه باستخدام SPSS.
٢. التكرارات: تم حساب التكرارات لكل عبارة من عبارات الاستبانة .
٣. الوسط (المتوسط) الحسابي Mean : ويمثل مجموع القيم في عينة ما مقسوماً على عددها وهو يصف متوسط مجموعة من البيانات، وتم حسابه باستخدام برنامج SPSS .
٤. الانحراف المعياري: استخدمه الباحث للتعرف على مدى انحراف استجابات مفردات الدراسة لكل فقرة عن وسطها الحسابي إلى جانب المحاور الرئيسية، فكلما اقتربت قيمته من الصفر كلما تركزت الاستجابات وانخفض تشتتها، واعتمد الباحث على برنامج SPSS
٥. استخدام الباحث اختبار حسن المطابقة (كا<sup>٢</sup>) ودالاتها للعينة الكلية بالنسبة للاختتمالات المختلفة لكل عبارة و ذلك عن طريق المعادلة التالية (السيد، ١٩٧٩، ٣٦٣) :

$$F = \frac{M(t - t_m)^2}{t_m}$$

حيث أن  $F$  تعني مجموع مربعات انحرافات التكرار الواقعي عن التكرار المتوقع ،  
( $t$ ) تعني التكرار الواقعي الملاحظ، و ( $t_m$ ) تعني التكرار المتوقع، و اعتمد الباحث في حسابها على البرنامج الإحصائي SPSS. و يُمكن تحديد حدود الثقة لقيم  $F$  كما يلي (الغريب ، ١٩٨١ ، ٧٤٤):

١	قيمة $F$ دالة عند مستوى دلالة (٠.٠٠١)	إذا كانت $9.710 \leq F \leq 13.815$
٢	قيمة $F$ دالة عند مستوى دلالة (٠.٠١)	إذا كانت $5.991 \leq F < 9.710$
٣	قيمة $F$ دالة عند مستوى دلالة (٠.٠٥)	إذا كانت قيمة $F \leq 5.991$

جدول (٥) حدود الثقة لقيم  $F$

### مناقشة النتائج وتفسيرها:

بناء على ما سبق من إجراءات الدراسة الميدانية من حيث إعداد الاستبانة والتأكد من صدقها وثباتها، ثم وصف المجتمع الذي أُجريت فيه الدراسة، والأساليب الإحصائية المستخدمة في تفسير النتائج، يُحاول الباحث التعرف على اتجاهات معلمي الحلقة الأولى من التعليم الأساسي بمدينة أسوان بشأن تطبيق معايير وضوابط وإجراءات الترخيص لمزاولة مهنة التدريس، وسوف يُناقش الباحث نتائج الدراسة الميدانية من خلال استجابات أفراد العينة على بنود الاستبانة، ويتضح ذلك كما يلي:

#### المحور الأول: معايير وشروط وضوابط الترخيص للمعلمين القائمين على رأس العمل

##### البعد الأول: المعايير العلمية التخصصية

تتضمن وصفاً تفصيلياً لما ينبغي أن يمتلكه المعلم من مفاهيم أساسية في مجال تخصصه العلمي، ومعرفة وافية بأهداف المنهج الدراسي و طرائق التدريس و أساليب التقويم، و يُوضح الجدول التالي المتوسطات والانحرافات المعيارية و ( $F$ ) لاستجابات عينة التطبيق على عبارات هذا البعد:

جدول (٦) التكرارات و المتوسطات الحسابية و (كا<sup>٢</sup>) لاستجابات العينة على عبارات  
المعايير العلمية التخصصية

الترتيب حسب المتوسطات	درجة الموافقة	كاي تربيع	الانحرافات المعيارية	المتوسطات الحسابية	التكرارات			رقم العبرة
					غير موافق	مُحايد	موافق	
١	مرتفعة	487.535	٠.36952	2.8981	٧	١٨	٢٩٠	١
٦	مرتفعة	243.943	٠.53758	2.6952	١٢	٦٢	٢٤١	٢
٥	مرتفعة	334.933	٠.50789	2.7746	١٣	٤٩	٢٥٣	٣
٢	مرتفعة	459.829	٠.36523	2.8857	٥	٢٦	٢٨٤	٤
٣	مرتفعة	375.486	٠.44681	2.8190	٨	٤٥	٢٦٢	٥
٤	مرتفعة	352.019	٠.44143	2.8063	٦	٤٩	٢٦٠	٦
٧	مرتفعة	155.505	٠.68673	2.5460	٣٥	٧٣	٢٠٧	٧

يتضح من الجدول السابق أن:

- تشير النتائج إلى أن اتفاق مُعظم أفراد العينة على المعايير العلمية التخصصية للترخيص لمزاولة مهنة التدريس للمعلمين القائمين على رأس العمل، حيث يُلاحظ حصول كل تلك المعايير على مُتوسطات حسابية تتراوح بين (٢.٥٤٦) إلى (٢.٨٩٨١)، وجاءت قيمة الانحرافات المعيارية لجميع المعايير قريبة من الصفر مما يؤكد اتفاق آراء أفراد العينة بشأنها تلك المعايير، وعدم وجود أي درجة من درجات التشتت التي تُؤثر على تفسير قيم المتوسطات لعبارات البعد الأول .
- جاءت قيم كا<sup>٢</sup> مرتفعة ودالة كلها عند مستوى دلالة (٠.٠٠١) لجميع عبارات هذا البعد مما يؤكد اتفاق آراء أفراد العينة على ضرورة تضمين تلك المعايير العلمية التخصصية ضمن معايير الترخيص لمزاولة مهنة التدريس .
- جاءت العبارة (١) - والتي تنص على (تمكن المعلم من المحتوى المعرفي والمفاهيم الأساسية في مجال تخصصه العلمي) - في المرتبة الأولى من وجهة نظر أفراد العينة، و بمتوسط حسابي (٢.٨٩٨١) وانحراف معياري (٠.٣٦٩٥٢)، وهذا يدل على اقتناع مُعظم أفراد العينة بأهمية إلمام المعلم بالمعارف الخاصة بتخصصه العلمي الدقيق شاملة خصائص العلم ومبادئه ومفاهيمه وقدر وافٍ من معلوماته، وتفهمه للمنهج الدراسي وأساسه وعناصره بما يُمكنه من التعامل معه بصورة تُحقق الأهداف التعليمية، وهذا المعيار يُعتبر أحد أهم معايير الترخيص لمزاولة مهنة التدريس .



➤ جاءت العبارة (٤) - والتي تنص على (معرفة المعلم بأهداف المنهج الدراسي وطرائق التدريس وأساليب التقويم) - في المرتبة الثانية من وجهة نظر أفراد العينة، وبمتوسط حسابي (٢.٨٨٥٧) وانحراف معياري (٠.٣٦٥٢٣)، وهذا يدل على موافقة أفراد العينة بشأن أهمية تضمين هذا المعيار ضمن معايير الترخيص، واقتناعهم بضرورة إلمام المعلم بأهداف المنهج ومحتواه ونشاطاته، والطرائق الحديثة للتدريس، واستراتيجيات التعلم النشط (التعلم التعاوني، والعصف الذهني، وسرد القصص، ولعب الأدوار، والألعاب التعليمية، وتعلم الأقران، والتعلم الذاتي) وأساليب التقويم المتطورة (التقويم الإبداعي، التقارير المكتوبة، والمقابلات الشخصية، وملفات الإنجاز، والتقويم الذاتي).

➤ جاءت العبارة (٥) - والتي تنص على (توافر الرغبة الفعلية لدى المعلم في البحث الذاتي عن الفرص التي تُثَمِّيه مُهنيًا في التخصص) - في المرتبة الثالثة من وجهة نظر أفراد العينة، وبمتوسط حسابي (2.8190) وانحراف معياري (٠.44681) وهذا يدل على موافقة أفراد العينة بشأن أهمية تضمين هذا المعيار ضمن معايير الترخيص، واقتناعهم بأهمية التنمية المهنية الذاتية للمعلم سواء في مجال التخصص العلمي أو التأهيل التربوي المُصاحب، وهي عملية تستهدف تحقيق أربعة أهداف هي: إضافة معارف مهنية جديدة إلي المعلمين، وتنمية قدراتهم المهنية، وتمكينهم من تحقيق تربية ناجحة لتلاميذهم، وتأكيد القيم الداعمة للسلوكيات الإيجابية لدى تلاميذهم. كما حددت وثيقة المعايير القومية للتعليم في مصر مجموعة مؤشرات تختص بالتنمية المهنية المستدامة في المدرسة، ويُمكن إيجازها فيما يلي: (تعميق مفهوم مجتمع التعلم، تفعيل وحدات التدريب، تطبيق أساليب التقويم الذاتي والاستفادة من نتائجه في تطوير الأداء) .

➤ جاءت العبارة (٦) - والتي تنص على (امتلاك المعلم ثقافة علمية واسعة في مجال التخصص العلمي ومتابعة مستمرة لكل جديد) - في المرتبة الرابعة من وجهة نظر أفراد العينة، وبمتوسط حسابي (2.8063) وانحراف معياري (٠.44143) ، وهذا يدل على اتفاق أفراد العينة على تضمين هذا المعيار ضمن معايير الترخيص، واقتناعهم بأهمية امتلاك المعلم ثقافة علمية واسعة تُتيح له التعرف على علوم أخرى بجانب تخصصه، فكلما زادت المعلومات العامة للمعلم التي ترتبط بمادة تخصصه كان أقدر على كسب احترام التلاميذ له وثقتهم بأدائه، وعلى مُواجهة المواقف المختلفة التي تتطلب إبداء الرأي

فيها، وتساعد الثقافة العامة على نضج شخصية المعلم واتساع آفاقه ومداركه، وتتفق هذه النتيجة مع دراسة عبد العزيز (٢٠٢٠، ١٨).

➤ جاءت العبارة (٣) - والتي تنص على (تمكن المعلم من مهارات توظيف التطبيقات التقنية وشبكة الإنترنت في مجال التخصص) - في المرتبة الخامسة من وجهة نظر أفراد العينة، وبمتوسط حسابي (2.7746) وانحراف معياري (0.50789)، وهذا يدل على موافقة أفراد العينة على أهمية تضمين هذا المعيار ضمن معايير الترخيص لمزاولة المهنة، واقتناعهم بأهمية تمكين المعلم من المهارات الرقمية لتوظيف شبكة الإنترنت في التعليم، وتتفق هذه النتيجة مع ما توصلت إليه دراسة القحطاني (٢٠٢٢، ٢١) من مهارات يحتاجها المعلمون لتوظيف شبكة الإنترنت في التعليم، وتشمل: مهارات استخدام مُحركات البحث، واستخدام البريد الإلكتروني، والوصول الحر للمعلومات عبر الشبكة، واستخدام أدوات الإبحار، واستخدام مواقع التواصل الاجتماعي مثل (فيس بوك، يوتيوب، تويتتر)، واستخدام الويكي والمدونات، وتصميم مواقع على الشبكة .

➤ جاءت العبارة (٢) - والتي تنص على (تمكن المعلم من مهارات البحث العلمي في ميدان التخصص) - في المرتبة السادسة من وجهة نظر أفراد العينة، وبمتوسط حسابي (2.6952) وانحراف معياري (0.53758)، وهذا يدل على موافقة أفراد العينة على تضمين هذا المعيار ضمن معايير الترخيص، واقتناعهم بأهمية إتقان المعلمين لمهارات البحث العلمي والتي يتضمنها الجدول الآتي:

جدول (٧) تصنيف لأهم مهارات البحث العلمي

مهارات شخصية	مهارات معرفية	مهارات أدائية (فنية)
الذكاء الحاد والعقل المنفتح	خلفية معرفية واسعة بالتخصص	اختيار مشكلة البحث و تحديدها
المرونة و الملاحظة الدقيقة	مُتابعة الجديد في التخصص	صياغة الفروض و التساؤلات
حسن استثمار الوقت	الاطلاع على البحوث العلمية	وضع خطة بحثية و اختيار المنهج الملائم
تقدير قيمة البحث العلمي	الإلمام بمناهج البحث العلمي	تبني الأدوات الملائمة لجمع المعلومات
الدقة و التنظيم والمثابرة	التحلي بأخلاقيات البحث العلمي	وصف مجتمع البحث واختيار العينة
القراءة الدقيقة والتفحص	التمكن من أدوات البحث العلمي	تقصي مصادر المعلومات وتوظيفها
التحليل و التفسير و الاستنتاج	تعرف الأساليب الإحصائية اللازمة	تطبيق أدوات البحث بدقة
الإقناع و الدفاع بالحجج والأدلة	تنظيم محتويات البحث ومصادره	تبويب المعلومات للتفسير والاستنتاج

التفاعل بإيجابية مع الآخرين	إجارة اللغة الإنجليزية	تحليل النتائج وفق أسس علمية
اتخاذ القرارات المناسبة	للاستفادة من المراجع الأجنبية	توثيق المراجع و كتابة تقرير البحث

➤ جاءت العبارة (٧) - والتي تنص على (اجتياز المعلم لامتحان يقيس مدى كفاءته في مادة التخصص و لمهارات المهنية بتقدير "جيد") - في المرتبة السابعة من وجهة نظر أفراد العينة، وبمتوسط حسابي (2.5460) و انحراف معياري (0.68673)، وهذا يدل على موافقة أفراد العينة على تضمين هذا المعيار ضمن معايير الترخيص، واقتناعهم بأهمية اجتياز المعلم لامتحان يقيس مدى كفاءته في مادة التخصص بتقدير "جيد" على الأقل، ويرجع ارتفاع الانحراف المعياري إلى حد ما لمخاوف بعض أفراد العينة من احتمال صعوبة مثل هذا الاختبار .

#### البعد الثاني: المعايير المعرفية

و هو يتضمن وصفاً تفصيلياً لما ينبغي أن يمتلكه المعلم من معرفة وافية بأهداف المنهج وأساليب جذب انتباه التلاميذ وطرائق التدريس وأساليب التقويم، والقواعد المنظمة للعمل داخل المدرسة، ويوضح الجدول التالي المتوسطات والانحرافات المعيارية والأوزان النسبية و (ك<sup>٢</sup>) لاستجابات عينة التطبيق على عبارات هذا البعد:

جدول (٨) التكرارات و المتوسطات الحسابية و اختبار كاي<sup>٢</sup> لاستجابات العينة على عبارات

#### المعايير المعرفية

رقم العبارة	التكرارات			المتوسطات الحسابية	الانحرافات المعيارية	كاي تربيع	درجة الموافقة	الترتيب حسب المتوسطات
	موافق	مُحايد	غير موافق					
١	٢٤٥	٥٩	١١	2.7429	٠.51156	٢٩٠.٩٧١	مرتفعة	٤
٢	٢٤٩	٦١	٥	2.7746	٠.45497	٣١١.١٦٢	مرتفعة	٣
٣	١٦٦	١٣٥	١٤	2.4825	٠.58281	١٢٢.٨٧٦	مرتفعة	٦
٤	٢٦٨	٤٠	٧	2.8222	٠.44452	٣٧٩.٧٩٠	مرتفعة	٢
٥	٢٨٤	٢٨	٣	2.8921	٠.34015	٤٦٠.٧٠٥	مرتفعة	١
٦	٢٣٧	٦٦	١٢	2.7143	٠.53025	٢٦٢.٨٠٠	مرتفعة	٥

يتضح من الجدول السابق أن:

➤ تشير النتائج إلى أن اتفاق معظم أفراد العينة على بُعد المعايير المعرفية للترخيص لمزاولة مهنة التدريس للمعلمين القائمين على رأس العمل، حيث يُلاحظ أن كل تلك المعايير قد حصلت على مُتوسطات حسابية تتراوح بين (٢.٤٨) إلى (٢.٨٩)، وجاءت قيمة

الانحرافات المعيارية لمعظم المعايير قريبة من الصفر مما يؤكد إجماع آراء أفراد العينة بشأن تلك المعايير، وعدم وجود أي درجة من درجات التشتت التي تُؤثر على تفسير قيم المتوسطات لعبارات البعد الثاني، وهذا يتفق مع ما أوصت به دراسة البشير (٢٠١٢)، (١٠) بضرورة إعادة النظر في عملية إعداد المعلمين قبل الخدمة بحيث تتوافق مع الرؤية الجديدة للتعليم ومتطلبات وظيفة المعلم .

➤ جاءت قيم كلاً مرتفعة ودالة كلها عند مستوى دلالة (٠.٠٠١) لجميع عبارات هذا البعد مما يؤكد اتفاق وتطابق آراء أفراد العينة على ضرورة تضمين تلك المعايير المعرفية ضمن معايير الترخيص لمزاولة مهنة التدريس .

➤ جاءت العبارة (٥) - والتي تنص على (امتلاك المعلم مهارات التعبير باللغة المستخدمة في التدريس) - في المرتبة الأولى من وجهة نظر أفراد العينة، و بمتوسط حسابي (٢.٨٩٢١) وانحراف معياري (٠.٣٤٠١٥)، وهذا يدل على اقتناع معظم أفراد العينة بأهمية امتلاك المعلم الكفاءة اللغوية والتمكن من مهارات التعبير باللغة المستخدمة في التدريس كأحد أهم المعايير المعرفية للترخيص لمزاولة مهنة التدريس، وتعني الكفاءة اللغوية للمعلم تمكنه من المهارات اللغوية اللازمة للتعامل مع الطلاب داخل الفصل وخارجه تعاملاً يُحقق للطالب فهم لنصوص الدراسة سواء منطوقة أو مكتوبة، ويرى الباحث أن هذه النتيجة منطقية للاهتمام المتزايد من جانب مُعلمي المرحلة الابتدائية بصفة خاصة باللغة العربية وحرصهم على تنمية مهاراتها لدى تلاميذهم.

➤ جاءت العبارة (٤) - والتي تنص على (التمكن من صياغة الأهداف السلوكية (المعرفية والوجدانية والمهارية) صياغة جيدة) - في المرتبة الثانية من وجهة نظر أفراد العينة، وبمتوسط حسابي (2.8222) وانحراف معياري (٠.44452)، وهذا يدل على مُوافقة أفراد العينة على تضمين هذا المعيار ضمن معايير الترخيص، واقتناعهم بأهمية تمكن المعلم من صياغة الأهداف السلوكية صياغة جيدة يتحقق فيها شروط الهدف الجيد (واضح ومُحدد للمتعلم، وقابل للملاحظة والقياس، وقابل للتحقيق، ويُشير إلى نتائج التعلم، ومُحدد بزمن، ويصف الحد الأدنى من الأداء المقبول).

➤ جاءت العبارة (٢) - والتي تنص على (امتلاك المعلم أساليب متنوعة في تنمية مهارات التفكير الإبداعي والناقد) - في المرتبة الثالثة من وجهة نظر أفراد العينة، وبمتوسط حسابي (2.7746) وانحراف معياري (٠.45497)، وهذا يدل على مُوافقة أفراد العينة



على تضمين هذا المعيار ضمن معايير الترخيص لمزاولة مهنة التدريس، واقتناعهم بأهمية امتلاك المعلم لمهارات التفكير الإبداعي والناقد، ولديه القدرة

على تمهيتها لدى التلاميذ من خلال وضعهم في مواقف تعليمية مُحيرة تسنثير تفكيرهم، وتُزيد قدرتهم على التأمل والتحليل والاستنتاج واتخاذ القرار .

➤ جاءت العبارة (١) - والتي تنص على (الإلمام بفلسفة التربية و أهدافها و مبادئ علم النفس التربوي) - في المرتبة الرابعة من وجهة نظر أفراد العينة، وبمتوسط حسابي (2.7143) وانحراف معياري (0.51156)، وهذا يدل على اتفاق أفراد العينة على تضمين هذا المعيار ضمن معايير الترخيص، ويعتمد تحقيق هذا المعيار على نظام إعداد المعلم بكلية التربية وفق النظام التكاملي حيث يدرس الطالب مقررات تربوية وتخصصية وثقافية في ذات الوقت، وعلى مدى أربع سنوات بالكلية يحصل بعدها علي درجة البكالوريوس في التربية والعلوم أو الليسانس في التربية والآداب.

➤ جاءت العبارة (٦) - والتي تنص على (الإلمام بالقوانين و اللوائح والإجراءات المنظمة للعمل التربوي بالمدرسة) - في المرتبة الخامسة من وجهة نظر أفراد العينة، وبمتوسط حسابي (2.7746) وانحراف معياري (0.53025)، وهذا يدل على مُوافقة أفراد العينة على تضمين هذا المعيار ضمن معايير الترخيص، واقتناعهم بأهمية إلمام المعلم بالقوانين المنظمة للعمل التربوي، فالمعلم صاحب مهمة نبيلة ومُؤتمن على التلاميذ، وهو المسؤول الأول عن تربيتهم تربية صالحة تُحقق سياسة التعليم في مصر وأهدافها. وتشمل مسؤوليات المعلم الجوانب التالية (إدارة مصر القديمة التعليمية):

- الالتزام بأحكام الأديان والتقييد بالتعليمات واجتتاب كل ما هو مُخل بشرف المهنة .
- احترام التلميذ ومُعاملته مُعاملة تربوية تُحقق له الأمن والطمأنينة وتُثمي شخصيته وتُسعره بقيمته وترعى مواهبه وتغرس في نفسه حب المعرفة وتُكسبه السلوك الحميد والمودة للآخرين.

- تدريس النصاب المقرر من الحصص كاملاً والقيام بكل ما يتطلبه تحقيق أهداف المواد التي يدرسها من إعداد وتحضير واختبارات ونشاط داخل الفصل وخارجه .
  - دراسة المناهج الدراسية والكتب المقررة وتقويمها واقتراح ما يراه مناسباً لتطويرها
  - تنفيذ ما يسند إليه مدير المدرسة من أنشطة والالتزام بساعات العمل.
  - التقيد بمواعيد الحضور والانصراف وبداية الحصص ونهايتها واستثمار وقت المدرسة.
  - التعاون مع إدارة المدرسة وسائر المعلمين في كل ما يضمن تحقيق انتظام الدراسة .
  - المشاركة في الاجتماعات واللجان وبرامج النشاط والدورات التدريبية وورش العمل .
  - التعاون مع الموجهين والتعامل الإيجابي مع ما يُوصون به وما يُقدّمونه من تجارب
- جاءت العبارة (٣) - والتي تنص على (امتلاك المعلم لمهارات تحليل محتوى البحوث التربوية والاستفادة منها في التدريس) - في المرتبة السادسة من وجهة نظر أفراد العينة، وبمتوسط حسابي (2.4825) وانحراف معياري (0.58281)، وهذا يدل على موافقة أفراد العينة على تضمين هذا المعيار ضمن معايير الترخيص، واقتناعهم بأهمية امتلاك المعلم لمهارات تحليل محتوى البحوث التربوية، ويستند أسلوب تحليل المحتوى على ثلاثة أركان أساسية، أولها الحقائق العلمية وهي الملاحظات أو الوقائع التي ثبتت صحتها، وهي الوحدة البنائية الأساسية للهرم المعرفي؛ وثانيها المفاهيم العلمية وهي المصطلحات ذات الدلالات اللفظية التي تُعبر عن الخصائص المشتركة للظاهرة. وثالثها المبادئ والقوانين العلمية، وهي العبارات اللفظية الشاملة التي تربط بين المفاهيم العلمية وتُوضح طبيعة العلاقات بينها، ويرجع ارتفاع قيمة الانحراف المعياري لهذه العبارة إلى اعتراض كثير من أفراد العينة على هذا المعيار لعدم تمكن كثير من مُعلمي المرحلة الابتدائية من مهارات تحليل المحتوى، وهذا ما توصل إليه الباحث من خلال المقابلات الشخصية مع بعض أفراد العينة.

### البعد الثالث: المعايير المهنية

تتضمن وصفاً تفصيلياً لما ينبغي أن يمتلكه المعلم من مهارات التواصل الفعال وحل المشكلات وآداب الحوار والعمل الجماعي والكفايات التدريسية ومهارات التعامل مع الحاسب الآلي، ويوضح الجدول التالي المتوسطات والانحرافات المعيارية و كاً لاستجابات عينة التطبيق على عبارات هذا البعد:

جدول (٩) التكرارات و المتوسطات الحسابية و اختبار كا<sup>٢</sup> لاستجابات العينة على عبارات  
المعايير العلمية التخصصية

الترتيب حسب المتوسطات	درجة الموافقة	كاي تربيع	الانحرافات المعيارية	المتوسطات الحسابية	التكرارات			رقم العبارة
					غير موافق	مُحايد	موافق	
٥	مرتفعة	355.276	0.44859	2.8063	٧	٤٧	٢٦١	١
٣	مرتفعة	402.419	0.42255	2.8413	٧	٣٦	٢٧٢	٢
١	مرتفعة	480.514	0.32489	2.9048	٣	٢٤	٢٨٨	٣
٢	مرتفعة	474.743	0.35487	2.8952	٥	٢٣	٢٨٧	٤
٧	مرتفعة	225.829	0.49804	2.6857	٥	٨٩	٢٢١	٥
٤	مرتفعة	370.000	0.46731	2.8095	١٠	٤٠	٢٦٥	٦
٨	مرتفعة	211.733	0.56794	2.6540	١٥	٧٩	٢٢١	٧
٦	مرتفعة	250.114	0.55507	2.6952	١٥	٦٦	٢٣٤	٨

يتضح من الجدول السابق أن:

- تشير النتائج إلى أن اتفاق معظم أفراد العينة على بُعد المعايير المهنية المقترحة للترخيص لمزاولة مهنة التدريس للمعلمين القائمين على رأس العمل، حيث يُلاحظ أن جميع تلك المعايير قد حصلت على متوسطات حسابية تتراوح بين (٢.٦٥٤٠) إلى (٢.٩٠٤٨)، وجاءت قيمة الانحرافات المعيارية لمُعظم جميع المعايير قريبة من الصفر مما يُؤكد إجماع آراء أفراد العينة بشأن تلك المعايير المقترحة، وعدم وجود أي درجة من درجات التشنت التي تُؤثر على تفسير قيم المتوسطات لعبارات البعد الأول .
- جاءت قيم كا<sup>٢</sup> مرتفعة و دالة كلها عند مستوى دلالة (٠.٠٠١) لجميع عبارات هذا البعد مما يُؤكد اتفاق وتطابق آراء أفراد العينة على تضمين تلك المعايير المهنية ضمن معايير الترخيص .
- جاءت العبارة (٣)- والتي تنص على (امتلاك المعلم القدرة على استثارة دافعية المتعلمين وتشويقهم للدرس وجذب انتباههم) - في المرتبة الأولى من وجهة نظر أفراد العينة، وبمتوسط حسابي (2.9048) وانحراف معياري (0.32489)، وهذا يدل على مُوافقة أفراد العينة على ضرورة تضمين هذا المعيار ضمن معايير الترخيص، واقتناعهم بأهمية امتلاك المعلم لمهارات التهيئة والتمهيد لموضوع الدرس، وتعني قدرة المعلم على نقل

التلاميذ من حالتهم الذهنية والانفعالية والجسمية خارج الدرس ليكونوا مستعدين للدرس، بينما يعني التمهيد للدرس قدرة المعلم على ربط التلميذ بموضوع الدرس، ومن أهم طرق التمهيد للدرس: مراجعة المعلومات السابقة، وعرض أهداف الدرس، والأسئلة التحفيزية، وعرض قصة ذات صلة بموضوع الدرس، ذكر الأحداث التاريخية المرتبطة بالدرس، وذكر أشياء مألوفة لدى الطلاب ومتعلقة بالدرس، والأحداث الجارية، ومراجعة الواجبات المنزلية، والعروض العملية، والطريقة الاستقصائية، والوسائط التعليمية، والعروض التمثيلية، وعرض موقف تعليمي، ومن شروط التمهيد للدرس وفقاً لما أشارت إليه دراسة أحمد حسن محمد علي (٢٠١٧) ما يلي: ألا يستغرق أكثر من خمس دقائق، وأن يكون مرناً ومثيراً لتفكير المتعلمين ودافعاً للتعلم، وأن يشعر المتعلمين بأهمية الدرس، وأن يرتبط بالدرس دون التعمق في تفاصيله، وأن تكون معلوماته مناسبة لمستوى المتعلم، وأن يُحقق التمهيد أهدافه من التشويق للدرس.

➤ جاءت العبارة (٤) - والتي تنص على (امتلاك المعلم آداب الحوار و مهارات حل المشكلات بحكمة و اتزان) - في المرتبة الثانية من وجهة نظر أفراد العينة، وبمتوسط حسابي (2.8952) وانحراف معياري (0.35487)، وهذا يدل على موافقة أفراد العينة على تضمين هذا المعيار ضمن معايير الترخيص، واقتناعهم بأهمية امتلاك المعلم لآداب الحوار، وتشمل: "مجموعة قواعد يجب على المتحاورين الالتزام بها لرفع جدوى الحوار لتجعل منه حواراً فعالاً، والالتزام بها يمنح الطرفين القدرة على طرح رأيه بوضوح والاستماع للرأي الآخر وفهم قصده فهماً دقيقاً دون أي التباس .

➤ جاءت العبارة (٢) - والتي تنص على (امتلاك المعلم مهارات التواصل اللفظي و غير اللفظي الفعال في تعاملاته اليومية بالمدرسة) - في المرتبة الثالثة من وجهة نظر أفراد العينة، وبمتوسط حسابي (2.8413) وانحراف معياري (0.42255)، وهذا يدل على موافقة أفراد العينة على ضرورة تضمين هذا المعيار ضمن معايير الترخيص لمزاولة مهنة التدريس، واقتناعهم بأهمية امتلاك المعلم مهارات الاتصال الفعال، وتشمل: مهارات الاستماع، والثبات الانفعالي، والثقة بالنفس، وتقبل النقد، ونبرة الصوت المناسبة، والتعاطف، والاحترام المتبادل، ومهارات التفاوض والإقناع، ومهارات طرح السؤال، ومهارات العرض، واستخدام الدعابة اللطيفة ولغة الجسد .



➤ جاءت العبارة (٦) - والتي تنص على (امتلاك المعلم مهارات العمل الجماعي مع زملائه و إدارة المدرسة) - في المرتبة الرابعة من وجهة نظر أفراد العينة، وبمتوسط حسابي (2.8095) وانحراف معياري (0.46731)، وهذا يدل على اتفاق أفراد العينة على تضمين هذا المعيار ضمن معايير الترخيص، واقتناعهم بأهمية امتلاك المعلم مهارات العمل الجماعي، وتشمل: العمل مع الآخرين لتحقيق هدف مشترك، وتقدير الأفراد المتعاونون لمساهمات زملائهم في الفريق، والمشاركة بنشاط في المناقشات، والسعي لتحقيق توافق في الآراء عند اتخاذ القرارات، والاهتمام بالآخرين وفهم وجهات نظرهم، وإظهار التعاطف وتعزيز التفاهم، وتشجيع الحوار المفتوح، واحترام الآراء والتجارب المتنوعة. وإظهار الاحترام والتسامح بما يخلق بيئة داعمة يشعر الجميع فيها بالتقدير والاحترام .

➤ جاءت العبارة (١) - والتي تنص على (امتلاك المعلم مهارة استخدام التقنيات الحديثة في التدريس) - في المرتبة الخامسة من وجهة نظر أفراد العينة، وبمتوسط حسابي (2.8063) وانحراف معياري (0.44859)، و هذا يدل على موافقة أفراد العينة على تضمين هذا المعيار ضمن معايير الترخيص، واقتناعهم بأهمية امتلاك المعلم مهارة استخدام التقنيات الحديثة في التدريس، وترجع أهمية توظيف التقنية في الفصل كما أشارت دراسة العليان، ٢٠١٩، ٢٧٩، ٢٨٠) فيما يلي: تُساعد التلميذ على فهم الأشياء والتمييز بينها، وتعلم مهارات جديدة منها: النطق الصحيح، والتفكير المنتظم، والتدريب على حل المشكلات، وتنويع خبرات التلميذ، وتنمية الثروة اللغوية لدى التلميذ، وبناء المفاهيم بشكل سليم، وتنمية القدرة على التدقّق، واستخدام الأساليب المتنوعة لمواجهة الفروق الفردية بين التلاميذ، وتنمية الاتجاهات الإيجابية لديهم.

➤ جاءت العبارة (٨) - والتي تنص على (الحصول على شهادة إجازة التعامل مع الحاسب الآلي وبرامج (Microsoft office) - في المرتبة السادسة من وجهة نظر أفراد العينة، وبمتوسط حسابي (2.6952) وانحراف معياري (0.55507)، وهذا يدل على موافقة أفراد العينة على تضمين هذا المعيار ضمن معايير الترخيص لمزاولة مهنة التدريس، واقتناعهم بأهمية إجازة المعلم للتعامل مع الحاسوب وخصوصاً مجموعة برامج Microsoft office، فلقد أظهرت الأبحاث الحديثة أن الفصول الدراسية التي تعتمد على التقنيات

الحديثة تُحقق النجاح الإجمالي للمتعلمين، وبفضل تكنولوجيا Microsoft الفعّالة يُمكن للمعلمين توفير فرصة عادلة من الوصول للمعلومات .

➤ جاءت العبارة (٥) - والتي تنص على (التمكن من الكفايات التدريسية في مجال التخصص العلمي الدقيق) - في المرتبة السابعة من وجهة نظر أفراد العينة، وبمتوسط حسابي (2.6857) وانحراف معياري (0.49804)، وهذا يدل على مُوافقة أفراد العينة على تضمين هذا المعيار ضمن معايير الترخيص، واقتناعهم بأهمية تمكين المعلم من الكفايات التدريسية، وأهمها: مهارات التخطيط للدرس، ومهارات تنفيذ الدرس، ومهارات التفاعل الصفّي، ومهارات تقويم الدرس، ومهارات بناء الاختبار، وما يندرج تحتها من مهارات فرعية (سليمانى، ٢٠٢٠، ٢٦٠، ٢٦١).

➤ جاءت العبارة (٧) - والتي تنص على (حضور المعلم لبرامج تدريبية لتنمية مهاراته بمعدل ثلاثة برامج تدريبية على الأقل في العام الواحد) - في المرتبة الثامنة من وجهة نظر أفراد العينة، و بمتوسط حسابي (2.6540) وانحراف معياري (0.56794)، وهذا يدل على مُوافقة أفراد العينة على تضمين هذا المعيار ضمن معايير الترخيص، واقتناعهم بأهمية حضور البرامج التدريبية لتنمية معارفه ومهاراته، فالمعلم كالمزارع الذي يعتني ببذوره وأشجاره لتنتج أفضل الثمار والمحاصيل، ويرجع ارتفاع قيمة الانحراف المعياري لهذه العبارة إلى عزوف المعلمين عن حضور البرامج التدريبية التي تُقدمها الأكاديمية المهنية للمعلمين لأسباب عديدة تعرف عليها الباحث خلال المقابلات الشخصية مع أفراد العينة، ومنها: غلبة الطابع النظري على البرامج التدريبية، وعدم تمتع المدربين بالكفايات التدريبية، وعدم قناعة المعلمين بأهمية تلك البرامج، وعدم مُراعتها للاحتياجات التدريبية للمعلمين، وعدم وجود حوافز مُشجعة للمعلمين الملتحقين بتلك البرامج، ويرى بعض المعلمين أن لديهم خبرات كافية تُغنيهم عن المشاركة بالتدريب، وتتفق هذه النتيجة مع ما توصلت إليه دراسة السرحاني (٢٠٠٦، ٨٤، ٨٥) من أسباب لهذا العزوف .

#### البعد الرابع: المعايير الشخصية

تتضمن وصفاً تفصيلياً لما ينبغي أن يمتلكه المعلم من مستوى عالٍ من اللياقة الصحية والتمسك بالقيم الأخلاقية والنضج الانفعالي وقوة الشخصية والرغبة في العمل

التطوعي والإخلاص في العمل المدرسي، يُوضح الجدول التالي المتوسطات والانحرافات المعيارية وكاي تربيع لاستجابات عينة التطبيق على عبارات هذا البعد:  
جدول (١٠) التكرارات و المتوسطات الحسابية و اختبار كاي<sup>٢</sup> لاستجابات العينة على عبارات المعايير الشخصية

الترتيب حسب المتوسطات	درجة الموافقة	كاي تربيع	الانحرافات المعيارية	المتوسطات الحسابية	التكرارات			رقم العبارة
					غير موافق	مُحايد	موافق	
٧	مُتوسطة	٣٦.٩٣٣	٠.73824	2.2635	٥٥	١٢٢	١٣٨	١
٣	مرتفعة	٣٩٥.٤٤٨	٠.39655	2.8444	٤	٤١	٢٦١	٢
٦	مرتفعة	١٨٥.٧٣٣	٠.57007	2.6222	١٤	٩١	٢١٠	٣
٥	مرتفعة	٣٢٣.٨٨٦	٠.46497	2.7810	٧	٥٥	٢٥٣	٤
٤	مرتفعة	٣٢٧.٦٧٦	٠.46303	2.7841	٧	٥٤	٢٥٤	٥
٢	مرتفعة	٤١٢.٢٩٥	٠.39617	2.8540	٥	٣٦	٢٧٤	٦
١	مرتفعة	٤٧٥.١٠٥	٠.34210	2.8984	٤	٢٤	٢٨٧	٧

#### يتضح من الجدول السابق أن:

➤ تشير النتائج إلى أن اتفاق معظم أفراد العينة على بُعد المعايير الشخصية المقترحة للترخيص لمزاولة مهنة التدريس للمعلمين القائمين على رأس العمل، حيث يُلاحظ أن جميع تلك المعايير قد حصلت على مُتوسطات حسابية تتراوح بين (٢.٢٦٣٥) إلى (٢.٨٩٨٤)، وجاءت قيمة الانحرافات المعيارية لمعظم المعايير قريبة من الصفر مما يُؤكد إجماع آراء أفراد العينة بشأن تلك المعايير، وعدم وجود أي درجة من درجات التشتت التي تُؤثر على تفسير قيم المتوسطات لعبارات البعد الأول فيما عدا العبارة الأولى، وتتفق هذا النتيجة مع ما ورد بدراسة سويلم (٢٠١١، ١٠٤) من معايير شخصية يجب توافرها بالمعلم.

➤ جاءت قيم كاي<sup>٢</sup> مرتفعة و دالة كلها عند مستوى دلالة (٠.٠٠١) لجميع عبارات هذا البعد مما يُؤكد اتفاق و تطابق آراء أفراد العينة على تضمين تلك المعايير الشخصية ضمن معايير الترخيص .

➤ جاءت العبارة (٧) - والتي تنص على (يُحافظ المعلم على سرية المعلومات الشخصية للمدرسة و للمعلمين والإداريين والطلاب) - في المرتبة الأولى من وجهة نظر أفراد

العينة، وبمتوسط حسابي (2.8984) وانحراف معياري (0.34210)، وهذا يدل على موافقة أفراد العينة على تضمين هذا المعيار ضمن معايير الترخيص، و اقتناعهم بأهمية المحافظة على سرية المعلومات المدرسية.

➤ جاءت العبارة (٦) - والتي تنص على (السلامة العقلية واللغوية وقوة الشخصية و الذكاء والالتزان والإيمان بأهمية التعليم) - في المرتبة الثانية من وجهة نظر أفراد العينة، وبمتوسط حسابي (2.8540) و انحراف معياري (0.39617)، وهذا يدل على موافقة أفراد العينة على تضمين هذا المعيار ضمن معايير الترخيص، واقتناعهم بأهمية تمتع المعلم بالسلامة العقلية واللغوية والذكاء.

➤ جاءت العبارة (٢) - والتي تنص على (تمسك المعلم بالقيم الأخلاقية و المثل العليا والسمعة الطيبة وإعجاب رؤسائه و رضا رؤسيه) - في المرتبة الثالثة من وجهة نظر أفراد العينة، وبمتوسط حسابي (2.8540) وانحراف معياري (0.39655)، وهذا يدل على موافقة أفراد العينة على تضمين هذا المعيار ضمن معايير الترخيص لمزاولة المهنة، واقتناعهم بأهمية تمسك المعلم بالقيم الأخلاقية، فالترقية الحديثة تُوجب على المعلم أن يتمسك بالأخلاق الفاضلة، لأن دور المعلم لا يقف عند حشو أذهان الطلاب بالمعلومات ولكن لابد أن تُعزز هذه المعلومات بالعمل الصالح، فإعداد الجيل يكون بالعلم والعمل والأخلاق والسلوك، والمعلم مُطالب ببناء الدين والخلق في قلبه، ورسم الحق في عقله، وتكوين الإنسان السوي في تفكيره ومشاعره وأقواله وأعماله، ويستطيع المعلم من خلال المواقف التعليمية والأنشطة الجماعية أن يُنمي في نفوس التلاميذ القيم الخلقية .

➤ جاءت العبارة (٥) - والتي تنص على (تتوافر لدى المعلم مقدرة فائقة على التعامل الناجح مع أولياء أمور الطلاب المتعلمين) - في المرتبة الرابعة من وجهة نظر أفراد العينة، وبمتوسط حسابي (2.8540) وانحراف معياري (0.46303)، وهذا يدل على موافقة أفراد العينة على تضمين هذا المعيار ضمن معايير الترخيص لمزاولة المهنة، واقتناعهم بأهمية النجاح في التعامل مع أولياء الأمور، وهناك قواعد يُمكن أن يلتزم بها المعلم لضمان نجاح تلك العلاقة، وهي: عدم التركيز على كل ما هو سلبي فالآباء يُحبون معرفة ما يُجيد أبناءهم فعله، والبقاء على اتصال دائم بأولياء الأمور، وإشراك التلاميذ في عملية التواصل مع الآباء، واستخدام تكنولوجيا التعليم لإشراك أولياء الأمور في الأنشطة المدرسية، واستخدام رسائل الواتس آب بدل المكالمات الهاتفية للتواصل

معهم كطريقة عملية وفي المتناول بالنسبة للجميع، ومُطالبتهم بإبداء الرأي في الأمور المهمة التي تخص أبنائهم، والتعاون معهم لتحقيق أهداف مشتركة، وتجاوز الصعوبات التي تُعيق مسارات التعلم.

➤ جاءت العبارة (٤) - والتي تنص على (امتلاك المعلم مستوى عال من الثبات و النضج الانفعالي و السيطرة على مشاعره وانفعالاته) - في المرتبة الخامسة من وجهة نظر أفراد العينة، وبمتوسط حسابي (2.7810) و انحراف معياري (0.46497)، وهذا يدل على مُوافقة أفراد العينة على تضمين هذا المعيار ضمن معايير الترخيص، واقتناعهم بأهمية تمتع المعلمين بمستوى عالٍ من الكفاءة الوجدانية، وعليه أن تتسلح بالكفايات الآتية: الثقافة الواسعة التي تُؤهله لمعرفة خصائص نمو التلاميذ، والنشاط والحركة بخفة لكي يتمكن من اللعب معهم، ووضوح الصوت وهدوءه بما يُضفي على غرفة الصف جوًّا إيجابياً، وحُسن انتقاء الألفاظ التي يُخاطب بها التلاميذ، والحنان وحب التلاميذ، واجتباب العنف أثناء تعامله معهم، كلها عوامل تجعل المعلم محبوباً من تلاميذه، ويستطيع مُساعدتهم على النمو العاطفي في الاتجاه الصحيح.

➤ جاءت العبارة (٣) - والتي تنص على (امتلاك المعلم الرغبة الفعلية للمشاركة في نشاطات تطوعية تخدم المجتمع المحيط بالمدرسة) - في المرتبة السادسة من وجهة نظر أفراد العينة، وبمتوسط حسابي (2.6222) وانحراف معياري (0.46497)، وهذا يدل على مُوافقة أفراد العينة على تضمين هذا المعيار ضمن معايير الترخيص لمزاولة المهنة، واقتناعهم بأهمية امتلاك المعلم رغبة للمشاركة في الأنشطة التطوعية، حتى يكون قادراً على نشر ثقافة العمل التطوعي بين طلابه، وهذا ما يتفق مع ما حددته دراسة الدرعي (٢٠٢١، ١٣، ١٤) من أدوار للمعلمين في تعزيز ثقافة العمل التطوعي، وهي: تعزيز شعور التلاميذ بالمسؤولية، وتقديم المبادرات التطوعية لمساعدة المحتاجين، وحثهم على التعاون مع الآخرين، وإذكاء روح التنافس بينهم في مجال خدمة المجتمع، وتكوين اتجاه إيجابي لديهم نحو العمل الجماعي والمساهمة في أعمال الخير.

➤ جاءت العبارة (١) - والتي تنص على (تقديم شهادة طبية تُثبت لياقته الصحية و خلوه من الأمراض والعاهات الجسمية)- في المرتبة السابعة من وجهة نظر أفراد العينة، وبمتوسط حسابي (2.2635) وبدرجة موافقة متوسطة على تضمين هذا المعيار ضمن معايير الترخيص لمزاولة المهنة، و هو سيتفق مع ما أشارت إليه دراسة العثيم (٢٠٢٢،

(٢٠٩)، ولكن ارتفاع قيمة الانحراف المعياري لـ (٠.73824) يُثبت تشتت آراء أفراد العينة حول أهمية إدراج هذا المعيار، وهذا ما تعرّف عليه الباحث من خلال المقابلات الشخصية مع المعلمين أثناء التطبيق حيث اتضح تخوف عدد كبير من المعلمين من هذا المعيار، وهذا يرجع لاحتمالية إصابة أى مُعلم (أي إنسان) بأحد الأمراض المزمنة التي قد لا تعوق قيامه بمهامه التدريسية.

### البعد الخامس: المعايير المهنية

تتضمن وصفاً تفصيلياً لما ينبغي أن يحصل عليه المعلم من شهادات جامعية وكفايات مهنية وخضوعه للتقييم السنوي لأدائه الوظيفي، ومشاركاته في أنشطة التنمية المهنية، و يُوضح الجدول التالي المتوسطات والانحرافات المعيارية و كاً لاستجابات عينة التطبيق على عبارات هذا البعد:

جدول (١١) التكرارات و المتوسطات الحسابية و اختبار كاً لاستجابات العينة على عبارات

#### المعايير المهنية

الترتيب حسب المتوسطات	درجة الموافقة	كاي تربيع	الانحرافات المعيارية	المتوسطات الحسابية	التكرارات			رقم العبارة
					غير موافق	مُحايد	موافق	
٤	مُرتفعة	١٣٠.٠٠٠	٠.63989	2.5238	١٥	١٠٠	٢٠٠	١
٧	متوسطة	٥٨.٥١٤	٠.68826	2.3048	٤١	١٣٧	١٣٧	٢
٢	مُرتفعة	٢٨٣.٦٠٠	٠.49253	2.7429	٨	٦٥	٢٤٢	٣
٥	مُرتفعة	١١٩.٥٦٢	٠.69743	2.4921	٣٧	٨٦	١٩٢	٤
١	مُرتفعة	٣٢٢.٩٩٠	٠.47365	2.7778	٨	٥٤	٢٥٣	٥
٣	مُرتفعة	١٨٨.٦٤٨	٠.58659	2.6222	١٧	٨٥	٢١٣	٦
٦	مُرتفعة	١٠٦.٢٤٨	٠.67426	2.4745	٣١	١٠١	١٨٢	٧

يتضح من الجدول السابق أن:

➤ تُشير النتائج إلى أن اتفاق معظم أفراد العينة على بُعد المعايير المهنية المقترحة للترخيص لمزاولة مهنة التدريس للمعلمين القائمين على رأس العمل، حيث يُلاحظ أن جميع تلك المعايير قد حصلت على مُتوسطات حسابية تتراوح بين (٢.٣٠٤٨) إلى (٢.٧٧٧٨)، وجاءت قيمة الانحرافات المعيارية لمعظم المعايير قريبة من الصفر مما يُؤكد إجماع آراء أفراد العينة بشأن تلك المعايير المقترحة، وعدم وجود أي درجة من

درجات التشتت التي تُؤثر على تفسير قيم المتوسطات لعبارات البعد الأول فيما عدا العبارة الثانية .

➤ جاءت قيم كاً مرتفعة ودالة كلها عند مستوى دلالة (٠.٠٠٠١) لجميع عبارات هذا البعد مما يؤكد اتفاق وتطابق آراء أفراد العينة على ضرورة تضمين تلك المعايير المهنية ضمن معايير الترخيص

➤ جاءت العبارة (٥) - والتي تنص على (التقييم السنوي للأداء الوظيفي للمعلم بحيث لا يقل تقديره السنوي عن "كفء") - في المرتبة الأولى من وجهة نظر أفراد العينة، وبمتوسط حسابي (2.7778)، وانحراف معياري (٠.47365)، وهذا يدل على موافقة أفراد العينة على تضمين هذا المعيار ضمن معايير الترخيص لمزاولة مهنة التدريس، واقتناعهم بأهمية هذا التقييم السنوي للأداء الوظيفي للمعلمين، وهو تقرير يتضمن تقييم لأداء المعلم ومدى صلاحيته وكفاءته في النهوض بأعباء وظيفته الحالية، وإمكانية تقلده لمناصب أو وظائف ذات مستوى أعلى .

➤ جاءت العبارة (٣) - والتي تنص على (امتلاك المعلم لكفايات التعلم الذاتي و النمو المهني و يجتاز اختبارات الكفاءة المهنية) - في المرتبة الثانية من وجهة نظر أفراد العينة، وبمتوسط حسابي (2.7429)، وانحراف معياري (٠.49253)، وهذا يدل على اتفاق أفراد العينة على تضمين هذا المعيار ضمن معايير الترخيص، واقتناعهم بأهمية امتلاك المعلم لكفايات التعلم الذاتي واجتياز اختبارات الكفايات المهنية، ويُمكن تحقيق هذا المعيار من خلال تفعيل مجتمعات التعلم المهنية لتكون بمثابة فرق تعلم داخل المدرسة، وتكون مهمتها الرئيسية تحسين الأداء المهني لأعضائها من خلال إحياء المناقشات المُثمرة بين المعلمين حول أفضل الخبرات التدريسية، وتبني الأساليب التأملية في الممارسات التعليمية، بالإضافة إلى تجريب الأفكار التربوية الجديدة حول ماهية التعليم، وتجديد القاعدة المعرفية التي يمتلكها المعلم، ومناقشة المشكلات التي تنشأ في المدرسة، وهذا ما أشارت إليه دراسة الزائدي، أحمد (٢٠١٥، ٤٣٥).

➤ جاءت العبارة (٦) - والتي تنص على (إعداد ملف الإنجاز متميز مع اجتياز الاختبارات التخصصية القياسية) في المرتبة الثالثة من وجهة نظر أفراد العينة، وبمتوسط حسابي (2.6222)، وانحراف معياري (٠.58659)، و هذا يدل على موافقة أفراد العينة على تضمين هذا المعيار ضمن معايير الترخيص لمزاولة مهنة التدريس، واقتناعهم

بأهمية اجتياز المعلم لاختبارات التخصص العلمي الدقيق، وتقديم ملف إنجاز خاص مدعوم بملفات إلكترونية (صور- مقاطع فيديو - تقارير إنجاز - حضور دورات تدريبية - بحوث و أوراق عمل -حضور سيمينارات و مؤتمرات علمية - إعارات و تعاقدات خارجية - زيارات صفية - تقارير الموجه الفني - آراء أولياء الأمور - آراء مديري المدارس و المشرفين والمتابعين من قبل الإدارة التعليمية، وغيرها).

➤ جاءت العبارة (١) - والتي تنص على (حصول المعلم على الدرجة الجامعية الأولى في التخصص المطلوب بتقدير لا يقل عن جيد) - في المرتبة الرابعة من وجهة نظر أفراد العينة، وبمتوسط حسابي (2.5238)، و انحراف معياري (0.63989)، وهذا يدل على موافقة أفراد العينة على تضمين هذا المعيار ضمن معايير الترخيص بالنسبة للمعلم المبتدئ المتقدم للوظيفة، واقتناعهم بأهمية حصول المعلم على الدرجة الجامعية الأولى بتقدير عام جيد على الأقل .

➤ جاءت العبارة (٤) - والتي تنص على (الخضوع للتدريب الميداني لسنة واحدة تحت إشراف هيئة تخصصية ذات كفاءة عالية) - في المرتبة الخامسة من وجهة نظر أفراد العينة، وبمتوسط حسابي (2.4921)، وانحراف معياري (0.69743)، وهذا يدل على موافقة أفراد العينة على تضمين هذا المعيار ضمن معايير الترخيص، واقتناعهم بأهمية خضوع المعلم للتدريب الميداني بالمدارس لسنة واحدة تحت إشراف إحدى كليات التربية، وتستهدف برامج التدريب الميداني تحقيق الأهداف التالية:

- تطبيق المحتوى المتضمن في المساقات النظرية المطروحة ضمن البرنامج الدراسي .
- منح الطالب فرصة التأقلم مع البيئة المدرسية وما يعترضه فيها من مشكلات .
- منح الطالب فرص مشاهدة مناشط تعليمية ومُلاحظة أداء مُدريهم الذين يعرضون نماذج وخبرات مُتميزة.
- تُوفر للطالب المعلم فرص التفاعل مع التلاميذ والتعرف على خصائصهم النمائية.
- توفر للطالب المعلم فرصة اختبار قدراته في التدريس والتعرف على طاقاته الكامنة .
- توفير فرص للطالب المعلم لتفعيل مهارات التخطيط والتنفيذ والتواصل والإدارة الصفية.
- توفير فرص للمعلم الأساسي لتزويد الطالب المعلم بتغذية راجعة ورصد تقدمهم المهني.
- إتاحة الفرصة للطالب المعلم لتبني اتجاهات إيجابية نحو المهنة تُسهم في إدراك قيمتها .
- إتاحة الفرصة للطالب لتقييم ذاته من خلال تحديده جوانب القوة والضعف في تدريسه.



- مساعدة الطالب المعلم على معرفة كيفية إجراء الحوار الفعال لا سيما في نطاق جلسات التغذية الراجعة التي تُعقد بعد تنفيذ الحصص التدريبية مع المشرف والمعلم الأساسي.
- جاءت العبارة (٧) - والتي تنص على (تقديم المعلم ما يُثبت مشاركته في أنشطة النمو المهني عالية الجودة خلال فترة الترخيص) - في المرتبة السادسة من وجهة نظر أفراد العينة، وبمتوسط حسابي (٢.٤٧٤٥)، وانحراف معياري (٠.67426)، وهذا يدل على موافقة أفراد العينة على تضمين هذا المعيار ضمن معايير الترخيص، واقتناعهم بأهمية تقديم المعلم شهادات حضور أنشطة التنمية المهنية، والتي تُحقق أربعة جوانب تتمثل في: إضافة معلومات جديدة للمعلمين، وتنمية مهارات قائمة بالفعل، وتأكيد القيم المهنية الداعمة لسلوكياتهم، وتمكينهم من تقديم تعليم عالي الجودة.
- جاءت العبارة (٢) - والتي تنص على (حصول المعلم على دبلوم مهنية في التربية من أحد كليات التربية بتقدير عام لا يقل عن جيد) - في المرتبة السابعة من وجهة نظر أفراد العينة، وبمتوسط حسابي (2.2635) و بدرجة موافقة متوسطة على تضمين هذا المعيار ضمن معايير الترخيص لمزاولة المهنة، ولكن ارتفاع قيمة الانحراف المعياري لـ (٠.68826) تُثبت تشتت آراء أفراد العينة حول أهمية إدراج هذا المعيار، وهذا ما تعرّف عليه الباحث من خلال المقابلات الشخصية مع المعلمين أثناء التطبيق حيث اتضح عدم حصول عدد كبير من المعلمين بمدينة أسوان على دبلوم مهنية من أحد كليات التربية، وعدم استعداد البعض منهم للالتحاق بمثل هذا الدبلوم المهني أو حتى الاعتراض عليه وفق مبدأ "بعد ما شاب ودوه الكتاب".

#### البعد السادس: المعايير التنظيمية

تتضمن وصفاً تفصيلياً للمعايير الواجب توافرها لنجاح تطبيق الترخيص لمزاولة المهنة مثل تطبيق نظام رواتب عادل يُناسب مشاق المهنة، والاستفادة من تجارب الدول الأخرى في هذا المجال، إدراج معايير الترخيص وأخلاقيات مهنة التعليم ضمن برامج إعداد المعلم بكليات التربية، ويُوضح الجدول التالي المتوسطات والانحرافات المعيارية و كلاً لاستجابات عينة التطبيق على عبارات هذا البعد:

جدول (١٢) التكرارات و المتوسطات الحسابية و اختبار كا<sup>٢</sup> لاستجابات العينة على عبارات المعايير التنظيمية

الترتيب حسب المتوسطات	درجة الموافقة	كاي تربيع	الانحرافات المعيارية	المتوسطات الحسابية	التكرارات			رقم العبارة
					غير موافق	مُحايد	موافق	
١	مرتفعة	٥٥٥.٦٠٠	٠.33236	2.9143	٥	١٧	٢٩٣	١
٤	مرتفعة	١٩٠.٤١٩	٠.61437	2.6159	٢٢	٧٧	٢١٦	٢
٦	مرتفعة	٢٧٥.٢٠٠	٠.53230	2.7238	١٣	٦١	٢٤١	٣
٥	مرتفعة	١٩١.٧٩٠	٠.56230	2.6317	١٣	٩٠	٢١٢	٤
٣	مرتفعة	٣٧٨.٣٠٥	٠.40727	2.8317	٤	٤٥	٢٦٦	٥
٢	مرتفعة	٤٤٦.٢٤٨	٠.35086	2.8825	٣	٣١	٢٨١	٦

يتضح من الجدول السابق أن:

- تشير النتائج إلى أن اتفاق معظم أفراد العينة على بُعد المعايير التنظيمية المقترحة للترخيص لمزاولة مهنة التدريس للمعلمين القائمين على رأس العمل، حيث يُلاحظ أن جميع تلك المعايير قد حصلت على مُتوسطات حسابية تتراوح بين ( ٢.٧٢٣٨ ) إلى (٢.٩١٤٣)، وجاءت قيمة الانحرافات المعيارية لمعظم المعايير قريبة من الصفر مما يؤكد إجماع آراء أفراد العينة بشأن تلك المعايير المقترحة، وعدم وجود أي درجة من درجات التشتت التي تُؤثر على تفسير قيم المتوسطات لعبارات البعد السادس، ويرى الباحث أن تحقيق تلك المعايير يتطلب تغيير الثقافة التنظيمية السائدة حتى يُصبح الاعتماد المهني للمعلمين جزءًا من ثقافة المدرسة بما يتضمنه من معايير وقيم وسلوكيات أفراد و جماعات لفتح باب الحوار بين المهتمين بالعملية التعليمية .
- جاءت قيم كا<sup>٢</sup> مرتفعة و دالة كلها عند مستوى دلالة (٠.٠٠١) لجميع عبارات هذا البعد مما يؤكد اتفاق و تطابق آراء أفراد العينة على تضمين تلك المعايير التنظيمية ضمن معايير الترخيص .
- جاءت العبارة (١) - والتي تنص على (إقرار نظام رواتب عادل للمعلمين الممارسين و بما يتلاءم مع مشاق ومتاعب مهنة التعليم) - في المرتبة الأولى من وجهة نظر أفراد العينة، وبمتوسط حسابي (2.9143) ، وانحراف معياري (٠.33236)، وهذا يدل على مُوافقة عالية من جانب أفراد العينة على تضمين هذا المعيار ضمن معايير الترخيص،

واقفناهم بأهمية هذا النظام العادل لسلم رواتب المعلمين، والآن تُحاول الدولة المصرية تحسين أحوال التعليم ورفع المستوى المعيشي للمعلم بزيادة راتبه كمتطلب مُهم للاعتماد المهني للمعلم. ويرى الباحث ضرورة تحفيز المعلمين مادياً ومعنوياً لضمان نجاح نظام الترخيص لمزاولة المهنة نظراً لأن تطوير مهنة التعليم ووضع معايير تحكمها يقتضي مجهوداً مُضاعفاً من جانب المعلم لتطوير قدراته لاستيفاء تلك المعايير، وبدون التحفيز لن نضمن تحقيق النجاح المنشود بدرجة كبيرة، وتتفق هذه النتيجة مع ما أوصت به دراسة الحربي، المنيع (٢٠١٥، ٢٣٣).

➤ جاءت العبارة (٦) - والتي تنص على (إدخال مقررات أخلاقيات مهنة التدريس ضمن المقررات الدراسية في كليات التربية) - في المرتبة الثانية من وجهة نظر أفراد العينة، وبمتوسط حسابي (2.8825)، وانحراف معياري (٠.35086)، وهذا يدل على مُوافقة عالية من جانب أفراد العينة على تضمين هذا المعيار ضمن معايير الترخيص، واقفناهم بأهمية إدراج مُقرر أخلاقيات مهنة التعليم ضمن مُقررات كليات التربية، حيث تُعد أخلاقيات مهنة التعليم من أهم المؤثرات في سلوك المعلم لأنها تُشكل لديه رقيباً داخلياً، وتُزود المعلم بمرجعية ذاتية يسترشد بها في عمله و تقويم أدائه وعلاقاته مع الآخرين تقويمًا ذاتيًا يُعينه على اتخاذ القرارات الحكيمة التي يحتاجها ليكون أكثر انسجامًا وتوافقًا مع ذاته ومع مهنته ومع الآخرين .

➤ جاءت العبارة (٥) - والتي تنص على (تحقيق التوازن الأكاديمي والثقافي و التكامل بين المقررات الدراسية في برامج إعداد المعلم) - في المرتبة الثالثة من وجهة نظر أفراد العينة، و بمتوسط حسابي (2.8317)، وانحراف معياري (٠.40727)، وهذا يدل على مُوافقة عالية من جانب أفراد العينة على تضمين هذا المعيار ضمن معايير الترخيص، واقفناهم بأهمية تحقيق التوازن تحقيق التكامل بين المقررات الدراسية في برامج إعداد المعلم بكليات التربية

➤ جاءت العبارة (٢) - والتي تنص على (الاستفادة من تجارب الدول الأخرى المتقدمة في تطبيق نظام رخصة مزاولة مهنة التدريس) - في المرتبة الرابعة من وجهة نظر أفراد العينة، وبمتوسط حسابي (2.6159)، وانحراف معياري (٠.61437)، وهذا يدل على مُوافقة عالية من جانب أفراد العينة على تضمين هذا المعيار ضمن معايير الترخيص،

واقنتاعهم بأهمية الاستفادة من تجارب الدول المتقدمة في تطبيق نظام رخصة مزاوله مهنة التدريس .

➤ جاءت العبارة (٤) - والتي تنص على (رفع نسبة القبول في كليات التربية بحيث تقبل طلاب الثانوية العامة ذوي النسب العالية) - في المرتبة الخامسة من وجهة نظر أفراد العينة، و بمتوسط حسابي (2.6317)، وانحراف معياري (0.56230)، وهذا يدل على موافقة عالية من جانب أفراد العينة على تضمين هذا المعيار ضمن معايير الترخيص، واقنتاعهم بأهمية رفع نسبة القبول في كليات التربية بحيث تقبل طلاب الثانوية العامة المتفوقين باعتبارهم بذور جيدة لمعلمين أكفاء.

➤ جاءت العبارة (٣) - والتي تنص على (إدخال معايير رخصة المعلم ضمن برامج إعداد المعلم في كليات التربية) - في المرتبة السادسة من وجهة نظر أفراد العينة، و بمتوسط حسابي (2.7238)، وانحراف معياري (0.53230)، وهذا يدل على موافقة عالية من جانب أفراد العينة على ضرورة تضمين هذا المعيار ضمن معايير الترخيص، واقنتاعهم بأهمية إدخال معايير الترخيص لمزاوله مهنة التدريس ضمن برامج إعداد المعلم في كليات التربية .

### المحور الثاني: متطلبات و إجراءات الترخيص وتجديد الترخيص لمزاوله مهنة التدريس

تتضمن مجموعة من الإجراءات اللازمة للتخخيص لمزاوله مهنة التدريس، ويوضح الجدول التالي المتوسطات والانحرافات المعيارية و كاً لاستجابات عينة التطبيق على عبارات هذا المحور:

جدول (١٣) التكرارات و المتوسطات الحسابية و اختبار كاً لاستجابات العينة على عبارات

#### المعايير التنظيمية

الترتيب حسب المتوسطات	درجة الموافقة	كاي تربيع	الانحرافات المعيارية	المتوسطات الحسابية	التكرارات			رقم العبارة
					غير موافق	مُحايد	موافق	
٤	مرتفعة	383.562	٠.45162	2.8222	٩	٣٨	٢٦٨	١
١٢	مرتفعة	160.362	٠.67168	2.5587	٣٢	٧٥	٢٠٨	٢
٣	مرتفعة	396.400	٠.45408	2.8286	١٠	٣٤	٢٧٢	٣
٢	مرتفعة	435.257	٠.39261	2.8667	٦	٣٠	٢٧٩	٤
١٠	مرتفعة	201.676	٠.59460	2.6349	١٩	٧٧	٢١٩	٥

٧	مرتفعة	252.400	٠.58616	2.6857	٢٠	٥٩	٢٣٦	٦
١٦	مرتفعة	129.390	٠.71550	2.4984	٤١	٧٦	١٩٨	٧
١	مرتفعة	490.305	٠.33065	2.9079	٤	٢١	٢٩٠	٨
٨	مرتفعة	240.057	٠.58367	2.6762	١٩	٦٤	٢٣٢	٩
١٩	مرتفعة	89.733	٠.70353	2.4349	٣٩	١٠٠	١٧٦	١٠
١٤	مرتفعة	138.419	٠.71990	2.5079	٤٢	٧١	٢٠٢	١١
١٥	مرتفعة	118.533	٠.66951	2.4984	٣١	٩٦	١٨٨	١٢
٢٤	مرتفعة	30.400	٠.84116	2.2095	٨٥	٧٩	١٥١	١٣
٢٥	متوسطة	3.486	٠.84138	2.0476	١٠٤	٩٢	١١٩	١٤
٩	مرتفعة	221.200	٠.55866	2.6667	١٤	٧٧	٢٢٤	١٥
٦	مرتفعة	292.019	٠.53278	2.7365	١٤	٥٥	٢٤٦	١٦
٥	مرتفعة	310.019	٠.53295	2.7492	١٥	٤٩	٢٥١	١٧
٢١	مرتفعة	77.505	٠.72665	2.4032	٤٥	٩٨	١٧٢	١٨
٢٧	متوسطة	9.162	٠.84900	1.9079	١٢٩	٨٦	١٠٠	١٩
٢٨	متوسطة	33.657	٠.86062	1.8095	١٥٢	٧١	٩٢	٢٠
٢٠	مرتفعة	100.971	٠.79041	2.4095	٦٠	٦٦	١٨٩	٢١
١٣	مرتفعة	147.733	٠.70603	2.5270	٣٩	٧١	٢٠٥	٢٢
٢٣	مرتفعة	60.933	٠.74111	2.3587	٥٠	١٠٢	١٦٣	٢٣
١٨	مرتفعة	97.600	٠.73913	2.4381	٤٧	٨٣	١٨٥	٢٤
١١	مرتفعة	189.390	٠.67802	2.5873	٣٤	٦٢	٢١٩	٢٥
٢٢	مرتفعة	101.105	٠.81536	2.3873	٦٧	٥٩	١٨٩	٢٦
٢٦	متوسطة	1.390	٠.83262	2.0317	١٠٤	٩٧	١١٤	٢٧
١٧	مرتفعة	124.114	٠.70653	2.4952	٣٩	٧١	٢٠٥	٢٨

### يتضح من الجدول السابق أن:

➤ تشير النتائج إلى أن اتفاق معظم أفراد العينة على إجراءات الترخيص وتجديد الترخيص لمزاولة مهنة التدريس، حيث يُلاحظ أن جميع تلك الإجراءات قد حصلت على مُتوسطات حسابية تتراوح بين (1.8095) إلى (2.9079)، وجاءت قيمة الانحرافات المعيارية لمعظم الإجراءات قريبة من الصفر مما يؤكد إجماع آراء أفراد العينة بشأن تلك الإجراءات المقترحة، وعدم وجود أي درجة من درجات التشتت التي تُؤثر على تفسير قيم المتوسطات لعبارات المحور الثاني فيما عدا العبارات (١٣، ١٤، ١٩، ٢٦، ٢٧)، وتتفق هذه النتيجة مع ما جاء دراسة الجميل (٢٠١٧، ٢٧٠، ٢٧١) من إجراءات للحصول

على الترخيص لمزاولة المهنة ومعايير قياسية للاعتماد المهني للمعلم، هذا يؤكد تخوف بعض المعلمين بشأن بعض إجراءات الترخيص، ومنها: ضياع الأموال في إجراءات الترخيص، وصعوبة التزام المعلمين بشروط الترخيص، وعدم توافر المعلمين في بعض التخصصات، وهذا يتفق مع ما توصلت إليه دراسة المطيري (٢٠١٧، ١٤٢) .

➤ جاءت العبارة (٨) - والتي تنص على (استيفاء المعلم للشروط الخاصة بالمهارات والمعارف في حالة انتقاله من مرحلة تعليمية لأخرى) - في المرتبة الأولى من وجهة نظر أفراد العينة، وبمتوسط حسابي (2.9079)، وانحراف معياري (0.33065)، وهذا يدل على موافقة عالية من جانب أفراد العينة على تضمين هذا الإجراء ضمن إجراءات الترخيص، واقتناعهم بأهمية هذا الإجراء الخاص يتمكن المعلم من المعارف والمهارات التي تؤهله للانتقال من مرحلة تعليمية لأخرى أعلى منها .

➤ جاءت العبارة (٤) - والتي تنص على (تقديم المعلم المتقدم لمزاولة المهنة صحيفة حالة جنائية تُفيد عدم إدانته بأي عقوبات أو انحرافات) - في المرتبة الثانية من وجهة نظر أفراد العينة، وبمتوسط حسابي (2.8667)، وانحراف معياري (0.39261)، وهذا يدل على موافقة عالية من جانب أفراد العينة على تضمين هذا الإجراء ضمن إجراءات الترخيص، واقتناعهم بأهمية تقديم المرشح المتقدم للتخفيف لمزاولة المهنة صحيفة حالة جنائية تُفيد عدم إدانته بأي عقوبات، وهذا ما أكدته دراسة عبد العزيز (٢٠٢٠، ٢٥) .

➤ جاءت العبارة (٣) - والتي تنص على (نشر ثقافة الترخيص للعمل بمهنة التعليم بين المعلمين بالمدارس الحكومية) - في المرتبة الثالثة من وجهة نظر أفراد العينة، وبمتوسط حسابي (2.8286)، وانحراف معياري (0.45408)، وهذا يدل على موافقة عالية من جانب أفراد العينة على تضمين هذا الإجراء ضمن إجراءات الترخيص لمزاولة مهنة التدريس، واقتناعهم بأهمية نشر ثقافة الترخيص بين المعلمين، وهذا يتفق مع ما أوصت به دراسة السيد (٢٠١٨، ٦٠٦)، والتي أوصت بضرورة نشر الوعي بثقافة الترخيص، وتوضيح مزايا تطبيقه على المعلمين والطلاب وعلى العملية التعليمية، ولذا ينبغي على القيادات التربوية: الالتزام بسياسة الترخيص، وإقناع المعلمين بأهميته، ورفع مستوى المعلمين ليتمكنوا من الحصول على الرخصة المهنية .

➤ جاءت العبارة (١) - والتي تنص على (حصول المعلم على الدرجة الجامعية الأولى من أحد كليات التربية المعتمدة أكاديمياً) - في المرتبة الرابعة من وجهة نظر أفراد العينة،

وبمتوسط حسابي (2.8222)، وانحراف معياري (0.45162)، وهذا يدل على موافقة عالية من جانب أفراد العينة على أهمية تضمين هذا الإجراء، واقتناعهم بأهمية حصول المعلم على الدرجة الجامعية الأولى من أحد كليات التربية المعتمدة، وهذا يتفق مع ما أشارت إليه دراسة حسان و آخرون، (٢٠١٤، ٥٥) .

➤ جاءت العبارة (١٧) - والتي تنص على (اعتماد تقارير الأداء الوظيفي للمعلم للسنوات الثلاث الأخيرة بتقدير لا يقل عن "كفء") - في المرتبة الخامسة من وجهة نظر أفراد العينة، وبمتوسط حسابي (2.7492)، وانحراف معياري (0.53295)، وهذا يدل على موافقة عالية من جانب أفراد العينة على تضمين هذا الإجراء ضمن إجراءات الترخيص، واقتناعهم بأهمية تقديم المعلم تقارير الأداء الوظيفي للسنوات الثلاث الأخيرة بتقدير لا يقل عن "كفء"، وهناك مجموعة من العناصر الواجب قياسها عند إجراء عملية تقييم الأداء الوظيفي، وهي: إنجاز المعلم لمهامه الموكلة إليه حسب وصفه الوظيفي، وتحقيق الأهداف الموجودة في الخطة، وجودة العمل ودقته، والتزامه بالمواعيد، وقدرته على العمل مع الفريق بمرونة، ونقاط الضعف والقوة، ومهارات التواصل التي يمتلكها.

➤ جاءت العبارة (١٦) - والتي تنص على (التحاق المعلم ببرامج تنمية مهنية ذاتية بمعدل برنامج واحد كل عام دراسي) - في المرتبة السادسة من وجهة نظر أفراد العينة، وبمتوسط حسابي (2.7365)، وانحراف معياري (0.53278)، وهذا يدل على موافقة عالية من جانب أفراد العينة على ضرورة تضمين هذا الإجراء ضمن إجراءات الترخيص، واقتناعهم بأهمية التحاق المعلم ببرامج التنمية المهنية، وتتنوع أساليب التنمية المهنية للمعلمين لتشمل: الزيارات الصفية، والدروس التطبيقية، وحلقات النقاش، وورش العمل، والاجتماعات الفنية، والدورات التدريبية، وجلسات العصف الذهني، التعلم الذاتي، والتدريس المصغر، واستخدام شبكة الإنترنت، ويُمكن أن تُقدم الأكاديمية المهنية للمعلمين هذه البرامج للمعلمين مع الاستفادة من الخبرات الأجنبية بهذا الصدد، كما أوصت بذلك دراسة وهبة (٢٠١٣، ٤٥٠)، و دراسة جاد الله (٢٠٢٠، ١٧٧ - ١٨٠).

➤ جاءت العبارة (٦) - والتي تنص على (اجتياز المقابلة الشخصية المعدة له من وزارة التربية و التعليم بجمهورية مصر العربية) - في المرتبة السابعة من وجهة نظر أفراد العينة، وبمتوسط حسابي (2.6857)، وانحراف معياري (0.58616)، وهذا يدل على موافقة عالية من جانب أفراد العينة على ضرورة تضمين هذا الإجراء ضمن إجراءات،

واقترانهم بأهمية اجتياز المعلم المُقابلة الشخصية للحصول على الرخصة المهنية، وهناك أساسيات يُنصح باتباعها قبل الذهاب للمقابلة الشخصية، أهمها: ارتداء ملابس رسمية ليظهر المعلم بمظهر أنيق، والتحضير للأسئلة الأكثر شيوعاً في المقابلات الشخصية، ومعرفة مهام الوظيفة المرشح لها، وفهم تفاصيل الوظيفة والمهام المطلوبة فيها، وإظهار الاحترام لمن يقومون بالمقابلة، والحضور للمقابلة في الموعد المحدد، وإحضار سير ذاتية وملفات إنجاز إضافية، والإجابة عن الأسئلة المطروحة بثقة، تقديم تفاصيل واضحة وصحيحة، وإرسال رسالة شكر مباشرة بعد المقابلة الشخصية .

➤ جاءت العبارة (٩) - والتي تنص على (اعتماد التجديد للترخيص على آلية حساب نقاط النمو المهني بنقاط محددة لكل نشاط) - في المرتبة الثامنة من وجهة نظر أفراد العينة، وبمتوسط حسابي (2.6762)، و انحراف معياري (0.58367)، وهذا يدل على مُوافقة عالية من جانب أفراد العينة على تضمين هذا الإجراء ضمن إجراءات الترخيص، واقترانهم بأهمية الاعتماد على آلية حساب نقاط النمو المهني لكل نشاط يتقدم به المعلم الراغب في الحصول على الرخصة المهنية، ويرى الباحث أن هذا الأمر يتطلب تصميم الأكاديمية دليل لتحديد الوثائق اللازمة للتقدم للحصول على الترخيص .

➤ جاءت العبارة (١٥) - والتي تنص على (إكمال المعلم للدورات تدريبية التي تُحددها الأكاديمية المهنية للمعلم وترتبط بالتوصيف المهني لوظيفة معلم) - في المرتبة التاسعة من وجهة نظر أفراد العينة، وبمتوسط حسابي (2.6667)، وانحراف معياري (0.66951)، و هذا يدل على مُوافقة عالية من جانب أفراد العينة على تضمين هذا الإجراء ضمن إجراءات الترخيص، واقترانهم بأهمية حصول المعلم على دورات تدريبية مُحددة مُرتبطة بالتوصيف المهني لوظيفة معلم، وتتفق هذه النتيجة مع ما أوصت به دراسة إبراهيم وآخرون (٢٠١٦، ٣٨٤).

➤ جاءت العبارة (٥) - والتي تنص على (ألا يكون قد سبق تعرض المعلم لقرارات تأديبية أو عقوبات خلال فترة عمله بالتدريس) - في المرتبة العاشرة من وجهة نظر أفراد العينة، وبمتوسط حسابي (2.6349)، وانحراف معياري (0.59460)، وهذا يدل على مُوافقة عالية من جانب أفراد العينة على تضمين هذا الإجراء ضمن إجراءات الترخيص، واقترانهم بأهمية عدم تعرض المعلم لقرارات تأديبية أو عقوبات خلال فترة الترخيص لمزاولة مهنة التدريس .



- جاءت العبارة (٢٥) - والتي تنص على (إعداد المدربين و المحكمين القائمين على منح الترخيص للمهنة بالأكاديمية المهنية للمعلمين) - في المرتبة الحادية عشر من وجهة نظر أفراد العينة، وبمتوسط حسابي (2.5873)، وانحراف معياري (0.67802)، وهذا يدل على موافقة عالية من جانب أفراد العينة على تضمين هذا الإجراء ضمن إجراءات الترخيص، واقتناعهم بأهمية إعداد المدربين والمحكمين ليكونوا جديرين بتقييم مستويات المعلمين المرشحين وأهليتهم للتخفيف لمزاولة المهنة
- جاءت العبارة (٢) - والتي تنص على (تقديم شهادة خبرة في مجال التدريس لا تقل عن عشر سنوات لل حاصلين على دبلوم المعلمين) - في المرتبة الثانية عشر من وجهة نظر أفراد العينة، و بمتوسط حسابي (2.5587)، وانحراف معياري (0.67168)، وهذا يدل على موافقة عالية من جانب أفراد العينة على تضمين هذا الإجراء ضمن إجراءات الترخيص واقتناعهم بأهمية تقديم المعلمين الحاصلين على دبلوم معلمين شهادة خبرة في مجال التدريس لا تقل عن عشر سنوات .
- جاءت العبارة (٢٢) - والتي تنص على (إخضاع معايير الترخيص لمزاولة مهنة التدريس للتقييم المستمر والتحديث باستمرار) - في المرتبة الثالثة عشر من وجهة نظر أفراد العينة، وبمتوسط حسابي (2.5270)، وانحراف معياري (0.70603)، وهذا يدل على موافقة عالية من جانب أفراد العينة على تضمين هذا الإجراء ضمن إجراءات الترخيص، واقتناعهم بأهمية إخضاع معايير الترخيص للتقييم المستمر والتحديث بصورة دورية، ويرى الباحث أن هذا الأمر يتطلب تأسيس موقع إلكتروني خاص بالترخيص لمهنة التعليم، وأن يتم ربطه بعدة شبكات رئيسية هي: الدعم الفني، والأكاديمية المهنية للمعلمين، ووزارة التربية والتعليم، ووزارة الصحة، ووزارة الداخلية)، وهذا ما أكدت عليه دراسة العنبي، المزيني (٢٠٢١، ٣٥).
- جاءت العبارة (١١) - والتي تنص على (اجتياز المعلم اختبار القدرة المعرفية و المهارية لمنحه رخصة جديدة يزاول على إثرها المهنة) - في المرتبة الرابعة عشر من وجهة نظر أفراد العينة، وبمتوسط حسابي (2.5079)، وانحراف معياري (0.71990)، وهذا يدل على موافقة أفراد العينة على تضمين هذا الإجراء ضمن إجراءات الترخيص، واقتناعهم بأهمية اجتياز المعلم اختبار القدرة المعرفية والمهارية

- جاءت العبارة (١٢) - والتي تنص على (إكمال ملف الإنجاز التراكمي للمعلم لمنحه تجديدًا لمزاولة مهنة التعليم) - في المرتبة الخامسة عشر من وجهة نظر أفراد العينة، وبمتوسط حسابي (2.4984)، و انحراف معياري (0.66951)، وهذا يدل على موافقة أفراد العينة على تضمين هذا الإجراء ضمن إجراءات الترخيص، واقتناعهم بأهمية تجهيز المعلم لملف إنجاز خاص به يتضمن ما يلي (معلومات شخصية، السيرة الذاتية، تقرير المحكم، والدورات المتعلقة بالتدريس، وتقارير المراجعة الذاتية، وتقرير التقييم في نهاية العام، وأدلة ممارسة المهنة، وأدلة التصديق) .
- جاءت العبارة (٧) - والتي تنص على (تُجدد رخصة مزاولة مهنة التدريس في العام الأخير من المدة المحددة لصلاحيتها) - في المرتبة السادسة عشر من وجهة نظر أفراد العينة، وبمتوسط حسابي (2.4984)، وانحراف معياري (0.71550)، وهذا يدل على موافقة جانب أفراد العينة على ضرورة تضمين هذا الإجراء ضمن إجراءات الترخيص، واقتناعهم بأهمية تجديد رخصة مزاولة المهنة في العام الأخير من المدة المحددة لصلاحية الرخصة، وهذا ما أكدت عليه دراسة عبد العزيز (٢٠٢٠، ٢٥).
- جاءت العبارة (٢٨) - والتي تنص على (تضمن استمارة الترخيص بيانًا بأهم الأنشطة التي مارسها المعلم خلال فترة الترخيص) - في المرتبة السابعة عشر من وجهة نظر أفراد العينة، وبمتوسط حسابي (2.4952)، وانحراف معياري (0.70653)، وهذا يدل على موافقة أفراد العينة على ضرورة تضمين هذا الإجراء ضمن إجراءات الترخيص، واقتناعهم بأهمية اشمال استمارة الترخيص بيانًا بأهم الأنشطة التي مارسها المعلم خلال فترة الترخيص .
- جاءت العبارة (٢٤) - والتي تنص على (وضع تشريع يشترط الحصول على ترخيص لمزاولة مهنة التدريس للمتقدمين لوظائف التدريس) - في المرتبة الثامنة عشر من وجهة نظر أفراد العينة، و بمتوسط حسابي (2.4381)، وانحراف معياري (0.73913)، وهذا يدل على موافقة أفراد العينة على تضمين هذا الإجراء ضمن إجراءات الترخيص، واقتناعهم بأهمية وضع تشريع يشترط الحصول على ترخيص لمزاولة المهنة للمتقدمين لوظائف التدريس، وتتفق هذه النتيجة مع ما أوصت به دراسة الكندري، الصقعي (٢٠٢٢، ٥١) .

➤ جاءت العبارة (١٠) - والتي تنص على (إرفاق نماذج من البحوث أو أوراق العمل أو المشروعات التي نفذها خلال فترة الترخيص) - في المرتبة التاسعة عشر من وجهة نظر أفراد العينة، وبمتوسط حسابي (2.4349)، وانحراف معياري (0.70353)، وهذا يدل على مُوافقة أفراد العينة على تضمين هذا الإجراء ضمن إجراءات الترخيص، واقتناعهم بأهمية إرفاق نماذج من البحوث أو أوراق العمل أو المشروعات التي نفذها المعلم خلال فترة الترخيص، ويرى الباحث إمكانية تنفيذ مثل هذا الإجراء عن طريق تأسيس موقع إلكتروني للإعلان عن مواعيد التقدم وشروط ومتطلبات التقدم للترخيص، وكذلك لتلقي طلبات التقدم وإعلان قرارات الترخيص، وتقديم الالتماسات من جانب المتقدمين، وهذا يتفق مع ما أوصت به دراسة السيد (٢٠١٨، ٦٠٥) .

➤ جاءت العبارة (٢١) - والتي تنص على (تكليف الأكاديمية المهنية للمعلمين بمسؤولية منح الترخيص للمعلمين الحاليين) - في المرتبة العشرون من وجهة نظر أفراد العينة، وبمتوسط حسابي (2.4095)، وانحراف معياري (0.79041)، وهذا يدل على مُوافقة عالية من جانب أفراد العينة على ضرورة تضمين هذا الإجراء ضمن إجراءات الترخيص، واقتناعهم بأهمية تكليف الأكاديمية للمعلمين بمسؤولية منح الترخيص للمعلمين القائمين على رأس العمل، وتتفق هذا النتيجة مع ما أوصت به دراسة فرج (٢٠٢١، ٢١٦) .

➤ جاءت العبارة (١٨) - والتي تنص على (منح ترخيص مُقيد لمدة عام للمعلم الذي لا يتمكن من الشروط اللازمة للتجديد) - في المرتبة الحادي والعشرين من وجهة نظر أفراد العينة، وبمتوسط حسابي (2.4032)، وانحراف معياري (0.72665)، وهذا يدل على مُوافقة أفراد العينة على تضمين هذا الإجراء ضمن إجراءات الترخيص، واقتناعهم بأهمية منح ترخيص مُقيد لمدة عام للمعلم الذي لا يتمكن من استيفاء الشروط اللازمة للتجديد وهذا ما أكدت عليه دراسة عبد العزيز (٢٠٢٠، ٢٥) .

➤ جاءت العبارة (٢٦) - والتي تنص على (تحديد فترة زمنية لمنح الترخيص لمزاولة مهنة التدريس مدتها خمس سنوات قابلة للتجديد) - في المرتبة الثانية و العشرين من وجهة نظر أفراد العينة، وبمتوسط حسابي (2.3873)، وانحراف معياري (0.81536)، وهذا يدل على مُوافقة أفراد العينة على ضرورة تضمين هذا الإجراء ضمن إجراءات الترخيص، واقتناعهم بأهمية تحديد فترة زمنية لمنح الترخيص لمزاولة مهنة التدريس مدتها خمس

سنوات، وهذا يتفق مع ما أشارت إليه دراسة أسماء مسعود عبد التواب مفتاح (٢٠١٧)، (٣١٩).

➤ جاءت العبارة (٢٣) - والتي تنص على (إعداد بطاريات الاختبارات اللازمة لتقييم كفاءات الترخيص لمزاولة مهنة التدريس) - في المرتبة الثالثة والعشرين من وجهة نظر أفراد العينة، وبمتوسط حسابي (2.3587)، و انحراف معياري (0.74111)، وهذا يدل على موافقة أفراد العينة على ضرورة تضمين هذا الإجراء ضمن إجراءات الترخيص، واقتناعهم بأهمية إعداد الأكاديمية المهنية للمعلمين بطاريات الاختبارات اللازمة لتقييم كفايات الترخيص لمزاولة مهنة التدريس. وهذا يتطلب إنشاء قواعد بيانات عن المعلمين، وتوفير الدعم التقني والخدمات المساندة، و هذا ما أوصت به دراسة السيد (٢٠١٨)، (٦٠٤، ٦٠٥).

➤ جاءت العبارة (١٣) - والتي تنص على (ربط ترقية المعلم و مكافئاته المالية بمجمل انجازاته المهنية خلال فترة سريان الرخصة) - في المرتبة الرابعة والعشرين من وجهة نظر أفراد العينة، وبمتوسط حسابي (2.2095)، وهذا يدل على موافقة كثير من أفراد العينة على ضرورة تضمين هذا الإجراء ضمن إجراءات الترخيص لمزاولة مهنة التدريس، ولكن ارتفاع قيمة الانحراف المعياري للعبارة (0.74111) يرجع لقلق وتخوف أفراد العينة من تطبيق هذا الإجراء فيترتب عليه مزايا مادية للبعض منهم دون غيرهم .

➤ جاءت العبارة (١٤) - والتي تنص على (ربط تقويم أداء المعلم بنسب نجاح طلابه في السنوات الثلاث الأخيرة من مدة الترخيص) - في المرتبة الخامسة والعشرين من وجهة نظر أفراد العينة، وبمتوسط حسابي (2.0476)، وهذا يدل على موافقة نسبية من أفراد العينة على تضمين هذا الإجراء ضمن إجراءات الترخيص، ولكن ارتفاع قيمة الانحراف المعياري للعبارة (0.84) و كذلك دلالة (ك<sup>٢</sup>) لهذه العبارة عند مستوى دلالة (0.05) يرجع لتشتت أفراد العينة وتخوفهم من هذا تطبيق الإجراء، وفي هذا الصدد حددت دراسة عبد السلام (٢٠١٩، ١٤٩) أساليب أخرى لتقويم أداءات المعلم، ومنها (الاختبارات التحصيلية، وبطاقات الملاحظة، والاستبيانات، وبحوث الفعل، والمشروعات، وأساليب التقويم الذاتي) بخلاف هذا الأسلوب .

➤ جاءت العبارة (٢٧) - والتي تنص على (إلغاء الرخصة للمعلم الذي لم يستطيع أن يكمل متطلبات الترخيص خلال فترة الترخيص) - في المرتبة السادسة والعشرين من وجهة نظر

أفراد العينة، وبمتوسط حسابي (2.0317)، وهذا يدل على مُوافقة نسبية من أفراد العينة على تضمين هذا الإجراء ضمن إجراءات الترخيص، وهذا يتفق مع ما أوصت به دراسة غانم، جمال الدين (٢٠١٦، ٣١)، ولكن ارتفاع قيمة الانحراف المعياري للعبارة (0.83262) و دلالة (كا<sup>٢</sup>) عند مستوى دلالة (٠.٠٥) يرجع لتشتت كثير من أفراد العينة وتخوفهم من هذا تطبيق الإجراء، وهذا ما اتضح للباحث أثناء المقابلات الشخصية مع المعلمين.

➤ جاءت العبارة (١٩) - والتي تنص على (لا تُعطى أي علاوات أو مكافئات أو ترقيات للمعلم الخاضع للملاحظة في ذلك العام) - في المرتبة السابعة والعشرين من وجهة نظر أفراد العينة، وبمتوسط حسابي (1.9079)، و هذا يدل على مُوافقة كثير من أفراد العينة على تضمين هذا الإجراء ضمن إجراءات الترخيص، ولكن ارتفاع قيمة الانحراف المعياري للعبارة (0.849) و كذلك دلالة كا<sup>٢</sup> عند مستوى دلالة (٠.٠١) يرجع لتشتت أفراد العينة و تخوفهم من هذا تطبيق الإجراء، وتوصلت دراسة نهى بنت سليمان حمد الغنبر (٢٠٢٠، ٢٢٤) إلى احتمالية تحول هذا الإجراء لمُعوق لنظام الترخيص.

➤ جاءت العبارة (٢٠) - والتي تنص على (تسديد رسوم مُناسبة لإصدار ترخيص مزاولة مهنة التدريس أو التجديد لها) - في المرتبة الثامنة والعشرين من وجهة نظر أفراد العينة، وبمتوسط حسابي (1.8095)، وهذا يدل على مُوافقة عدد قليل من أفراد العينة على تضمين هذا الإجراء ضمن إجراءات الترخيص، وارتفاع قيمة الانحراف المعياري للعبارة (0.79041) يرجع لتشتت أفراد العينة وتخوفهم من تطبيق هذا الإجراء، وخلال المقابلة الشخصية اقترح المعلمون أن تقوم الوزارة بتخصيص ميزانية مناسبة لتطبيق اختبارات الرخصة المهنية، ويتفق هذا الاقتراح مع ما أوصت به دراسة العثيم (٢٠٢٢، ١٠٠) .

### ملخص نتائج الدراسة الميدانية

أولاً: بالنسبة لآراء واتجاهات المعلمين القائمين على رأس العمل نحو معايير الترخيص :

➤ اتفاق مُعظم أفراد العينة على تضمين المعايير العلمية التخصصية ضمن معايير الترخيص لمزاوله مهنة التدريس، وتشمل تلك المعايير: تمكن المعلم من المحتوى المعرفي لتخصصه العلمي ولديه مهارات بحثية تُمكنه من مُتابعة كل جديد في مجال تخصصه العلمي، وتمكنه من مهارات استخدام الحاسب الآلي وشبكة الإنترنت في مجال التخصص

- العلمي وطرق تدريسه، ومعرفة وافية بأهداف المنهج وأساليب التقييم، ورغبة فعلية في مواصلة التنمية المهنية المستدامة .
- أظهر بعض أفراد العينة تخوفهم بشأن تطبيق اختبار يقيس الكفاءة في مادة التخصص وطرائق تدريسها بتقدير لا يقل عن "جيد" لعدم التيقن بشأن إمكانية اجتيازه بالمستوى المطلوب .
- اتفاق معظم أفراد العينة على تضمين المعايير المعرفية ضمن معايير وضوابط الترخيص لمزاولة مهنة التدريس وتشمل تلك المعايير: الإلمام بفلسفة التربية وأهدافها ومبادئ علم النفس التربوي، وامتلاك أساليب متنوعة في تنمية مهارات التفكير الإبداعي والناقد، والتمكن من صياغة الأهداف السلوكية (المعرفية والوجدانية والمهارية) صياغة جيدة، وامتلاك المعلم للمقدرة اللغوية، والإلمام بالقوانين واللوائح والإجراءات المنظمة للعمل التربوي في المدرسة .
- اعتراض كثير من أفراد العينة على معيار (امتلاك المعلم مهارات تحليل محتوى البحوث التربوية للاستفادة منها في التدريس)، ويرجع ذلك لعدم تمكن كثير من مُعلمي المرحلة الابتدائية بمدينة أسوان من تلك المهارات تحليل المحتوى، وهذا ما توصل إليه الباحث من خلال المقابلات الشخصية .
- اتفاق معظم أفراد العينة على تضمين المعايير المهارية ضمن معايير الترخيص لمزاولة مهنة التدريس، وتشمل تلك المعايير: امتلاك المعلم مهارات استخدام التقنيات الحديثة في تنمية معارفه ومفاهيمه، ومهارات الاتصال الفعال، ومهارات جذب انتباه التلاميذ للدرس، وآداب الحوار، وحضور برامج تدريبية متنوعة والحصول على شهادة إجازة برامج Microsoft Office .
- اتفاق معظم أفراد العينة على تضمين المعايير الشخصية ضمن معايير الترخيص لمزاولة مهنة التدريس، وتشمل تلك المعايير: التمسك بالقيم الأخلاقية والمثل العليا، والمشاركة في أعمال تطوعية، وامتلاك المعلم مستوى عالٍ من الثبات الانفعالي، والتعامل الناجح مع أولياء الأمور، والسلامة العقلية واللغوية وقوة الشخصية، والحفاظ على سرية المعلومات الشخصية للمدرسة.

- تخوف عدد كبير من المعلمين من معيار (تقديم شهادة طبية تُثبت لياقته الصحية و خلوه من الأمراض الجسمية)، و يرجع ذلك لاحتمالية إصابة أى مُعلم بأحد الأمراض المزمنة التي لا تعوق التدريس.
- اتفاق مُعظم أفراد العينة على تضمين المعايير المهنية ضمن معايير الترخيص لمزاولة مهنة التدريس، وتشمل تلك المعايير: حصول المعلم على الدرجة الجامعية الأولى في التخصص المطلوب بتقدير عام جيد، وامتلاك المعلم لكفايات التعلم الذاتي والنمو المهني، واجتياز اختبارات الكفاءة المهنية، والخضوع للتدريب الميداني لمدة عام تحت إشراف كليات التربية، والتقييم السنوي للأداء الوظيفي للمعلم بحيث لا تقل تقديره عن كفاء، وإعداد ملف إنجاز متميز مع اجتياز الاختبارات القياسية، وتقديم أدلة تُثبت مشارك المعلم في أنشطة النمو المهني عالية الجودة .
- تخوف واعتراض عدد كبير من أفراد العينة من تطبيق معيار (حصول المعلم على دبلوم مهنية في التربية بتقدير عام جيد) ويرجع ذلك لعدم حصول عدد كبير من المعلمين بمدينة أسوان على الدبلوم المهنية من كلية التربية، وعدم استعداد البعض منهم للالتحاق بمثل هذا الدبلوم المهني.
- اتفاق مُعظم أفراد العينة على تضمين المعايير التنظيمية ضمن معايير الترخيص لمزاولة مهنة التدريس، وتشمل تلك المعايير: إقرار نظام عادل لمرتبات المعلمين يتناسب ومتاعب المهنة، والاستفادة من تجارب الدول المتقدمة في تطبيق نظام الترخيص، وإدخال معايير لرخصة المعلم ضمن برامج إعداد المعلم بكليات التربية، ورفع نسبة القبول في كليات التربية بحيث تقبل الطلاب المتفوقين ذوي النسب المرتفعة، وتحقيق التوازن الأكاديمي والتكامل بين المقررات الدراسية في برامج إعداد المعلم، و إدخال مقرر أخلاقيات مهنة التدريس ضمن مقررات كليات التربية .

### ثانياً: بالنسبة لإجراءات الترخيص و تجديد الترخيص لمزاولة مهنة التدريس

- اتفاق مُعظم أفراد العينة على إجراءات الترخيص ومتطلبات تجديده، وتشمل هذه الإجراءات: حصول المعلم على الدرجة الجامعية الأولى من أحد كليات التربية المعتمدة أكاديمياً، وتقديم شهادة خبرة في مجال التدريس لا تقل عن عشر سنوات للحاصلين على دبلوم المعلمين، ونشر ثقافة الترخيص لمزاولة مهنة التدريس بين المعلمين، واجتياز المقابلة الشخصية .

- اتفاق مُعظم أفراد العينة على إجراءات الترخيص ومتطلبات تجديده، وتشمل هذه الإجراءات: تجديد الرخصة في العام الأخير من المدة المحددة لصلاحياتها، واعتماد التجديد للترخيص على آلية حساب نقاط النمو المهني، واستيفاء المعلم الشروط الخاصة بالمهارات والمعارف في حالة انتقاله من مرحلة تعليمية لأخرى، وألا يكون قد سبق تعرض المعلم لقرارات تأديبية، اجتياز المعلم لاختبار القدرة المعرفية والمهارية، وإكمال ملف الإنجاز التراكمي للمعلم لمنحه رخصة مهنية جديدة .
- تخوف عدد كبير من أفراد العينة من تطبيق إجراء (ربط ترقية المعلم و مكافأته المالية بمجمل انجازاته المهنية خلال فترة سريان الرخصة المهنية)، أنه يترتب عليه مزايا مالية تُتاح للمتميزين فقط من المعلمين
- اعتراض كثير من أفراد العينة على إجراء (ربط تقويم أداء المعلم بنسبة نجاح طلابه في السنوات الثلاث الأخيرة من مدة الترخيص) واقترح أساليب أخرى لتقويم أداءات المعلم، (ومنها: الاختبارات التحصيلية، وبطاقات الملاحظة، و بحوث الفعل، والمشروعات البحثية، وأساليب التقويم الذاتي)
- اتفاق مُعظم أفراد العينة على إجراءات الترخيص، وتشمل هذه الإجراءات: حضور المعلم لدورات تدريبية مُرتبطة بالتوصيف المهني لوظيفة المعلم، والتحاق المعلم ببرامج تنمية مهنية ذاتية، واعتماد تقارير الأداء الوظيفي للمعلم للسنوات الثلاث الأخيرة بتقدير لا يقل عن كفاء، ومنح ترخيص مؤقت لمدة عام للمعلم الذي لم يتمكن من استيفاء الشروط اللازمة للتجديد .
- اعتراض كثير من أفراد العينة على إجراء (لا تُعطى أي علاوات أو مكافآت أو ترقية للمعلم الخاضع للملاحظة في ذلك العام) لاحتمالية تحول هذا الإجراء لمُعوق لنظام الترخيص لمزاولة المهنة.
- تخوفه أفراد العينة من إجراء (تسديد رسوم مناسبة لإصدار ترخيص مُزاولة مهنة التدريس أو التجديد لها) واقترحهم تخصيص وزارة التربية و التعليم ميزانية مناسبة لتطبيق اختبارات الرخصة المهنية.
- تخوف أفراد العينة من تطبيق إجراء (إلغاء الرخصة للمعلم الذي لم يستطع استكمال متطلبات)، و يرجع ذلك لتحسبهم من تعرض أحدهم لمانع يحول دون استكمال متطلبات الترخيص.



➤ اتفاق معظم أفراد العينة على إجراءات الترخيص ومتطلبات تجديده، وتشمل هذه الإجراءات: تكليف الأكاديمية المهنية للمعلمين بمسؤولية منح الترخيص للمعلمين الحاليين، وإخضاع معايير الترخيص لمزاولة مهنة التدريس للتقييم المستمر، وإعداد بطاريات الاختيارات اللازمة لتقييم كفاءات الترخيص لمزاولة مهنة التدريس، ووضع تشريع يُشترط الحصول على ترخيص لمزاولة المهنة للمتقدمين لوظائف التدريس، وإعداد المدرسين والمحكمين القائمين على منح الترخيص للمهنة بالأكاديمية المهنية للمعلمين، وتحديد فترة زمنية لمنح الترخيص مدتها خمس سنوات قابلة للتجديد، و تضمين استمارة الترخيص بياناً بأهم الأنشطة التي مارسها المعلم خلال فترة الترخيص.

### تصور مقترح لتطوير عملية الترخيص لمزاولة مهنة التعليم في جمهورية مصر العربية كمتطلب لتحقيق الاعتماد المهني للمعلم في ضوء التجارب العالمية المعاصرة

يُعد الترخيص لمزاولة مهنة التعليم بمثابة سند قانوني للمعلم بالأهلية والكفاءة لمزاولة المهنة، وفي الوقت نفسه حماية للمجتمع من المعلمين غير الأكفاء، وفي ظل تحديات العصر بات لزاماً تطوير الإعداد المهني للمعلم ليكون صاحب مهنة متخصصة، وبالتالي فإن الدعوة إلى تمهين التعليم هي دعوة تستمد مشروعيتها من كونها تُحسن أفكار وممارسات المعلمين وما يُقدمونه للطلاب.

ويهدف الترخيص لمزاولة مهنة التعليم إلى انتقاء المعلمين الذين تتوافر فيهم المعايير الضرورية لممارسة المهنة بمستوياتها المختلفة، فتمهين التعليم والاعتماد المهني للمعلم يؤدي إلى تعليم عالي الجودة، ولذا يُحاول الباحث في هذا الجزء صياغة تصور مقترح لتطوير عملية الترخيص لمزاولة مهنة التعليم في مصر كمتطلب لتحقيق الاعتماد المهني للمعلمين في ضوء الخبرات العالمية الرائدة، وذلك كما يلي:  
فلسفة التصور المقترح ومُنطلقاته:

يُعد الترخيص لمزاولة مهنة التعليم أحد أهم الخطوات التي تُؤدي إلى تنمية المعلمين مهنيًا وتجديد فكرهم لمواكبة التغيرات التربوية الحادثة في المجتمع، وذلك حتى لا يؤدي إلى حدوث إنطفاء مهني لهؤلاء المعلمين انطلاقًا من أن الترخيص يعمل على ضبط جودة منظومة التعليم وضمان نوعيتها من خلال أحد عناصرها المهمة هو المعلم، الأمر الذي يؤدي إلى ضرورة تقويم المعلمين دوريًا للتأكد من مُتابعاتهم لكل جديد في مجال تخصصهم الأكاديمي وتطورهم مهنيًا وتربويًا.

وتُعد الرخصة المهنية للمعلم حافزاً أساسياً للدلالة على مستوى المعلم، وهي تعكس جودة أدائه المهني وفق المعايير المهنية العالمية، كما أنها تُشكل تمييزاً يعكس الاعتراف به مُعلماً متميزاً بين زملاء المهنة داخل وخارج المدرسة، الأمر الذي من شأنه يُؤدي إلى تفعيل قيمة التنافس الشريف بين المعلمين لسعيهم الدؤوب للحصول على الترخيص لمزاولة مهنة التدريس، وهذا يُضيف للمدرسة بُعداً مهماً، وهو أن هناك مُمارسات حقيقية للمعايير المهنية التي لا بد أن تُؤدي إلى نواتج تعلم جيدة .

والغاية الرئيسية من تبني سياسة الترخيص لممارسة مهنة التعليم هي تحسين العملية التعليمية، فالترخيص هو الآلية التي يضمن النظام التعليمي بمقتضاها امتلاك المعلم لقدر مُناسب من المعارف والمهارات الفنية المطلوبة في الوظيفة وبمستوى يسمح له بالاستمرار في شغلها، ويُمكن تصنيف تلك المعارف والمهارات إلى مجالات رئيسية: مهارات تخصصية تتعلق بالمادة العلمية، وطرائق التدريس، وسيكولوجية المتعلم، والقياس التقويم، والإدارة الصفية، ومهارات استخدام تكنولوجيا التعليم.

ولذا اتجهت الكثير من دول العالم المتقدم إلى التأكيد على جودة المعلم والاطمئنان إلى أهليته لممارسة المهنة وقدرته على الاستمرار فيها، وذلك من خلال تطبيق نظام الترخيص له بمزاولة المهنة، ثم السعي لتجديد هذا الترخيص كل فترة زمنية مُحددة من خلال التدريب المستمر وتنمية المعلم مهنيًا.

وتقوم فلسفة الترخيص بمزاولة مهنة التعليم على أساس مبدأ استمرار التنمية المهنية للمعلمين بغرض تحديث معارفهم وتطوير مهاراتهم وتنميتها وفقاً للمستحدثات في العلوم والتكنولوجيا، وتحقيق التقنية النوعية المطلوبة في مهنة التعليم، وجعل آليات الدخول إلى هذه المهنة تتم عن طريق العديد من المواصفات والمعايير التمهينية المتمشية مع متطلبات التمهين العالمية .

ويرتكز التصور المقترح على فلسفة مُستمدة من طبيعة المجتمع المصري والتحديات الاجتماعية والاقتصادية والثقافية التي تُواجهه فضلاً عن المتغيرات الدولية والإقليمية، ويرتكز على فلسفة مؤدها ضرورة الانتقال بالتعليم إلى طور المهنية، وذلك من خلال تحديد معايير دقيقة يتم في ضوءها منح الترخيص للمعلمين لمزاولة المهنة، وتتبع فلسفة التصور من مُنطلق أن تطوير عملية الترخيص ليس هدفاً في حد ذاته إنما هو وسيلة لحماية التعليم من العناصر متدنية الكفاءة.

ويؤكد التصور المقترح على أن التنمية المهنية للمعلم مُتجددة ومبنية على الكفاءات الوظيفية ومُتوافقة مع تدرج المعلم في السلم الوظيفي، ومُعتمدة على رصد احتياجاته المهنية، وتستهدف رفع كفاءته في القيام بأدواره التي تتغير وفقاً لمهام عمله، وبالتالي فالتوجه إلى تطبيق نظام الترخيص بمزاولة المهنة إنما هو توجه إستراتيجي للتنمية المهنية للمعلم، وبضمن المحافظة على الخبرات التعليمية المتميزة، كما يستقطب عدداً أكبر من الكفاءات إلى سلك التعليم، وبذلك فإن تطبيق نظام الترخيص يُمثل أحد العوامل التي تُسهم في الارتقاء بمستوى مهنة التعليم ويضمن جودة مُخرجاتها.

وعلى ضوء ما سبق يُلاحظ أن الفلسفة التي يركز عليها نظام الترخيص لمزاولة المهنة تتبع أساساً من الدواعي اللازمة للحصول على الرخصة وسط المستحدثات في الظروف المحيطة بالمعلم والعملية التعليمية، كما تزايدت أهمية الرخصة للمجتمع المحلي والدولي، حيث أنها تُحقق العديد من المنافع لجميع أصحاب المصلحة في النظام التعليمي .  
منطلقات التصور المقترح:

يعتمد التصور المقترح على الاستفادة من التجارب العالمية المتميزة في مجال الترخيص لمزاولة مهنة التدريس مُتفاعلة ومُتكاملة مع العوامل المؤثرة في عملية الترخيص في مصر، وينطلق هذا التصور من عدة منطلقات تمت بلورتها من خلال مضامين تلك التجارب، وتم مُقارنتها بالواقع المصري ليتضح مدى افتقار عملية الترخيص في مصر إليها، وتتمثل أهم تلك المنطلقات فيما يلي:

➤ أن المكانة المهنية لأي مهنة تتحدد بما تمتلكه هذه المهنة وما تلتزم به من معايير أو خصائص، والتعليم مهنة ذات أصول وقواعد ولا ينبغي أن يشغلها إلا من تتوفر فيه المواصفات اللازمة .

➤ أن التعليم مهنة لها خصوصيتها ولا ينبغي أن يُمارسها إلا من تنطبق عليه مواصفات المهني القادر على القيام بمهامها وواجباتها، وثبتت كفاءته و قدرته على تحمل مسؤوليتها وأعبائها .

➤ تمهين التعليم يُشعر المعلمين بأنهم مهنيون ذوو مكانة في المجتمع ويزيد من دافعيتهم. ويؤدي إلى الارتقاء بالمعلمين، ويوفر لهم المزيد من الحوافز المعنوية والمادية.

➤ يُمثل المعلم البعد الإستراتيجي الذي يُمكن من خلاله الانطلاق إلى إصلاح التعليم وتحسين مُخرجاته

➤ المعلم المعتمد مهنيًا يهتم بعمليات تعليم الطلاب في ضوء المعايير القومية للتعليم التي تُتأشده بالابتكار وليس بالتدريس فقط من أجل اجتياز الطلاب للامتحان والحصول على الشهادة.

➤ الصلة الوثيقة بين الترخيص للمعلم بمزاولة المهنة وبين التنمية المهنية للمعلم، فتطبيق نظام الترخيص يُؤكد على أهمية تمهين التعليم والزام المعلمين بتطوير قدراتهم باستمرار بما يتلاءم مع مستجدات العصر، مع ضرورة خضوع المعلم لعمليات تقويم مستمرة حتى يتم تجديد الترخيص له .

➤ التنافس العالمي بين الدول، فالميدان الأول الذي يُحقق لأي دولة التفوق العلمي والاقتصادي على الدول الأخرى هو التعليم، وهذا يتطلب أن يكون القائمون عليه على درجة عالية من الكفاءة.

➤ أن ضمان جودة التعليم تتطلب انتقاء أفضل العناصر للعمل في التعليم، وعدم السماح بمزاولة المهنة إلا لمن أعد لها إعدادًا جيدًا، والترخيص لمزاولة المهنة آلية مُهمّة للتحكم في جودة التعليم.

➤ أن المعلمين الجدد في العديد من الدول يمرون باختبارات دقيقة ويخضعون لعمليات فرز وانتقاء بحيث لا يُمارس المهنة إلا العناصر عالية الجودة ممن تخرجوا من الكليات المعتمدة.

➤ أن الترخيص لمزاولة مهنة التعليم والجودة مُتلازمان فالأول شرط أساسي لحدوث الثاني، كما أن مفهوم الترخيص من أكثر المفاهيم التي استحوذت على الاهتمام الواسع لتجويد مهنة التعليم .

### أهداف التصور المقترح:

إنطلاقًا من الدور الرئيس للمعلم في تحسين وظيفة النظم التعليمية وضمان تحقيق نتائج تعليمية جيدة، وفي ضوء فلسفة التصور المقترح ومنطلقاته فإنه يُمكن تحديد أهداف التصور المقترح في النقاط التالية:

- اقتراح رؤى جديدة تفتح آفاقًا رحبة هي أكثر تميزًا وتجددًا لتطوير عملية الترخيص لمزاولة مهنة التعليم في مصر من أجل تجويد العملية التعليمية وتحسين أداء القائمين عليها.
- الاستفادة من بعض التجارب العالمية المعاصرة للمساهمة في تطوير عملية الترخيص لمزاولة مهنة التعليم في مصر وضمان الارتقاء بمهنة التعليم .

- تقديم مجموعة آليات إلى صانعي القرار للاستفادة منها في تطوير عملية الترخيص لمزاولة المهنة
- إبراز أهمية التنمية المهنية الذاتية المستمرة لمعلمي التعليم الأساسي بما يسهم في تفعيل معايير جودة آدائهم، وتوجيهه معايير الاعتماد المهني نحو مزيد من إتاحة الفرص للمعلمين للتجديد.
- تحفيز المعلمين على الارتقاء بمستواهم المهني وتعريفهم بأبعاد الاعتماد المهني للمعلم .
- تجويد مستوى أداء المعلم المصري والاعتراف به محليًا وإقليميًا وعالميًا والتأكد من أنه يفي بمتطلبات المعايير التي تضعها المنظمات المهنية المتخصصة على المستويين المحلي والعالمي.
- توضيح أهم فوائد الترخيص لمزاولة مهنة التعليم من وجهة نظر المعلمين، وتحديد ما إذا كانت هناك بعض مخاوف لديهم من جراء تطبيقها، وتوفير مسودة أو مرجع للجهات التربوية المانحة للرخصة، أو تلك الجهات التي تُخطط لتطوير وتحسين التعليم .

#### أسس ومُرتكزات التصور المقترح:

#### يستند التصور المقترح على مجموعة من الأسس و المرتكزات أهمها:

١. دعم الإدارة العليا للاعتماد المهني للمعلم: من خلال إصدار التشريعات اللازمة للتطبيق، ودعم مدارس التعليم الأساسي بالموارد البشرية والإمكانات اللازمة، ومنحها مزيد من الإستقلالية والحرية والمرونة، والتنسيق بين الإدارات التعليمية لتبادل المعلومات المرتبطة بنتائج لتطبيق معايير الاعتماد المهني للمعلمين، وتعرف الدور التنافسي للتعليم
٢. وضع خطة للاعتماد المهني للمعلم على مستوى المدرسة: تقوم إدارة المدرسة بوضع إطار شامل لكافة عمليات الاعتماد المهني للمعلم على مستوى المدرسة من خلال: تجهيز بيئة المدرسة لعمليات التدريب بالتعاون مع عدد من التنظيمات مثل: مجالس الأمناء والآباء والمعلمين، والتحديد الواضح لأهداف المدرسة والواجبات الوظيفية للمعلم بما يتوافق مع رؤية المدرسة ورسالتها.
٣. إعداد دليل يتضمن معلومات عن أهداف التدريب على رأس العمل: وفلسفته والأنشطة التربوية والنتائج والإنجازات السابقة، وخطة التدريب وما بها من أهداف يُرجى تحقيقها، بالإضافة إلى ضرورة توافر خريطة تنظيمية تتضح فيها آليات وعمليات و فرق التدريب بالمدرسة.

٤. توفير نظم فعالة للمعلومات بالمدارس: وهي تتضمن معلومات حديثة عن جميع المعلمين ومستويات أدائهم وإنجازاتهم، وأن يتم تحليل البيانات في إطار البيئة الداخلية للمدرسة، والوضوح والمصادقية في المعلومات التي تتساقب بين مختلف المستويات الإدارية، وأن تهتم البرامج التدريبية بمساعدة المعلمين على توظيف المعلومات للاستفادة منها في حل المشكلات التربوية العالقة.
٥. تخصيص وحدات مناسبة بكل مدرسة لإدارة عمليات الاعتماد المهني للمعلمين: وتجهيزه بالوسائل المعينة لتفعيل عمليات التدريب بنجاح، والتركيز على الممارسات العملية، وتخصيص ميزانية منفصلة لوحدات التدريب للإنفاق منها على تنفيذ العمليات التدريبية المختلفة اللازمة للتطبيق .
٦. مشاركة المعلمين أنفسهم في تحديد المعايير المهنية اللازمة لتطبيق الاعتماد المهني للمعلمين: ومشاركة الإدارة المدرسية في تحديد الاحتياجات التدريبية للمعلمين، وتحليل الصعوبات التي يواجهها داخل الفصل، ومشاركة المعلمين في صياغة الأهداف التدريبية لأنهم يكونون حينئذ مسؤولون عنها.
٧. مراعاة الفروق الفردية بين المعلمين في العملية التدريبية: والتدرج في النقل المعرفي لمحتوى التدريب من أجل تحقيق فاعلية التدريب وتحقيق الارتقاء بمستواهم المهني .
٨. دعم وتحفيز المتميزين من المعلمين: من خلال مكافئة المعلمين المشاركين في تحقيق النتائج وتقدير جهودهم، والتوازن بين الحوافز المادية والمعنوية، وربطها بمستوى النمو المهني.
٩. تغير الثقافة التنظيمية السائدة: حتى يصبح الاعتماد المهني للمعلمين جزءاً من الثقافة التنظيمية للمدارس بما يتضمنه من معايير وهذا يتطلب إجراء الحوار بين كافة المهتمين بالعملية التعليمية .
١٠. الاهتمام بإجراءات التقييم في البرامج التدريبية: ذلك من خلال التوجه نحو استخدام أساليب أحدث للتقييم مثل: استخدام معايير قياس مستويات الأداء، والربط بين البرامج المقدمة بمحتواها وأهدافها وبين القدرات الحقيقية للمشاركين فيها، لأن طرح برامج تفوق قدرات المشاركين أو لا تكون متناسبة مع تخصصاتهم واهتماماتهم وقدراتهم يجعل تلك البرامج ضعيفة الأهمية.

١١. **تنمية معرفة المعلم بأساسيات البحث العلمي:** تشمل القدرة على استخدام مناهج البحث العلمي وأدواته، باعتبارها الأساس في رفع مستوى مهنة التعليم، وفتح قنوات اتصال مباشر بين مصادر إعداد المعلمين ومراكز عملهم الوظيفي، وذلك للتعرف على احتياجاتهم وتوجيهها التوجيه السليم .

١٢. **تحديد المعايير المهنية التي تستند إليها اختبارات الترخيص:** والتي تُسهم في خلق لغة مشتركة وتبادل للأفكار، وبناء توافق في الآراء وتعزيز الهوية المهنية، وفي ضوء المعايير السلوكية المعترف بها، وحماية المتعلمين من أي ممارس غير كفء وضمان حق الأفراد في توفير مُعلمين أكفاء لأبنائهم، معلمين أُعدوا إعدادًا كافيًا نظرًا لأن المعلم غير الكفاء يُشكل خطرًا على حياة الأطفال ومُستقبلهم.

١٣. **التغلب على المشكلات التي يُمكن أن تُواجه تطبيق نظام الترخيص لمزاولة مهنة التدريس في مصر وأهمها:**

➤ عدم ارتياح مجتمع المعلمين لهذا النظام وبخاصة المعلمين القدامى خوفًا عن أمنهم الوظيفي، إضافة إلى أن تطبيق الترخيص سوف يُجبرهم على بذل المزيد من الجهد في البحث والاطلاع.

➤ الافتقار إلى ثقافة الجودة فالغالبية من الأفراد مازالت هذه الثقافة محدودة جدًا بينهم .

➤ ضعف التوعية بأهمية هذا النظام وقلة اقتناع التربويين به وتكوين اتجاهات سلبية تجاهه .

➤ صعوبة تحديد المستويات المعرفية والمهارية التي يجب على المعلمين تحقيقها لنيل الترخيص

➤ تعدد وتشابك المتغيرات ذات الصلة بهذا الموضوع فهناك معلمين قدامى غير مُؤهلين تربويًا وهناك من يُمارس المهنة بشكل غير رسمي من خلال الدروس الخصوصية، ومنهم من يُمارس المهنة أيضًا لفترة طويلة ويصعب تقبلهم لتطبيق فكرة اعتماد المعلم في ضوء ما سبق فإن الأمر يتطلب تبني رؤية واضحة ورغبة واقتناع من قبل القيادات التعليمية بتطبيق اعتماد المعلمين مهنيًا ومعايير الترخيص لمزاولة مهنة التدريس مع التوعية الكاملة للجميع بأهداف وفلسفة الاعتماد ضمانًا لإحداث التغيير المنشود ونجاح عمليات التطبيق حتى يُمكن الاستفادة منها بما يتناسب وظروف المجتمع المصري .

## آليات وإجراءات تحقيق التصور المقترح:

هناك مجموعة الآليات التي يُمكن الاسترشاد لتطوير عملية منح المعلم ترخيص بمزاولة المهنة في مصر، وهي:

١. تأسيس هيئة وطنية لمنح رخصة التعليم في مصر: كهيئة حكومية مستقلة تحت مظلة وزارة التربية والتعليم، بحيث تكون الجهة الرسمية المنوط بها منح التراخيص لمزاولة مهنة التعليم، وأن تعمل هذه الهيئة على وضع مجموعة من المعايير التي يتم في ضوئها منح المعلم الترخيص بمزاولة مهنة التعليم في مصر وتُلبي متطلبات المعايير الدولية، ويُمكن للهيئة تشكيل لجنة من أعضاء الهيئة التدريسية بكليات التربية لمساعدتها في وضع هذه الشروط والمواصفات، ويقترح البحث الحالي جملة من المعايير الاسترشادية التي يُمكن الاسترشاد بها في هذا السياق، وهي:

- **معايير أكاديمية:** أن يكون المتقدم خريج من إحدى الجامعات المصرية المعترف بها رسمياً، وحاصلاً على دبلوم التأهيل التربوي في حال تخرجه من كلية غير تربوية، و أن يجتاز عدد مُعين من برامج التنمية المهنية، وأن يُظهر فهماً واضحاً لمادته التدريسية، ويجتاز امتحان الكفاءات التربوية والتخصصية المطلوبة للتدريس .
- **معايير مهنية:** ومنها: القدرة على استثمار كافة الإمكانيات المتاحة، وتوجيهها لخدمة العملية التعليمية، والقدرة على التخطيط، وإدارة الفصل، وإجادة مهارات الاتصال اللفظي وغير اللفظي، واستخدام أساليب تقويم واضحة و مُعلنة، ومُراعاة الفروق الفردية بين المتعلمين .
- **معايير ذاتية (شخصية):** ومنها: الصحة السليمة بدنياً وعصبياً وقوة الشخصية، والقدرة على التأثير في الآخرين وكسب ثقتهم، والطلاقة اللفظية وما يرتبط بها من سلامة السمع والنطق، والحيوية والنشاط والحماس للعمل، والخلق الطيب والقُدوة الحسنة، والتمتع بالصحة النفسية حيث الاستقرار والاتزان العاطفي، والتصرف على مستوى المسؤولية والطموح، والعمل المتواصل لإحداث التغيير، وتحقيق التطوير وعدم الركون للجمود، والتفاعل الحر مع جميع العاملين في المدرسة، والالتزام باللوائح الصادرة عن الوزارة، والالتزام بأخلاقيات المهنة .

٢. أن تُتاح أمام كل مُتقدم للعمل في مهنة التعليم المرور ببرنامج تدريبي عملي لمدة عام بعد التخرج، ويكون تحت إشراف أساتذة مقتدرين، وأن يتم التدريب بإحدى المدارس



- الحكومية في المرحلة المرشح للتدريس بها، وأن يُعقد في نهاية العام اختبار لكل المرشحين للكشف عن مدى تمكنهم من الكفايات الأكاديمية والمهنية .
٣. **منح الترخيص بمزاولة المهنة للمعلمين:** بعد اجتياز المتقدم لجميع الشروط يُمنح ترخيص بمزاولة المهنة لمدة خمس سنوات، ويكون الترخيص مُخصصاً لمرحلة تعليمية مُعينة، ويجوز للمعلم تغيير المرحلة إذا توافرت فيه الشروط في المرحلة التي يرغب التدريس فيها، وبعد منح المعلم الترخيص يُؤدى القسم للمهنة الذي يتعهد فيه بالالتزام بأخلاقيات المهنة ومراقبة الله فيها والولاء للوطن .
٤. **تجديد الترخيص بمزاولة المهنة للمعلمين:** أن يتم التجديد للمعلم بمزاولة المهنة خلال الشهرين الأخيرين من مدة الترخيص، ويُمنح المعلم ترخيص جديد لمدة خمس سنوات أخرى، وذلك بناء على المعايير التي تم وضعها كاجتياز المعلم لعدد معين من برامج التدريب أو التنمية المهنية، أو مشاركة المعلم في عدد مُعين من المؤتمرات العلمية أو حصول المعلم على مؤهلات علي، وذلك بما يضمن تحقيق النمو المهني على أن يُرافق عملية تجديد الترخيص للمعلم حصوله على علاوة أو ترقية .
٥. **سحب الترخيص بمزاولة المهنة من المعلم:** أن يتم سحب الترخيص من المعلم لعدم الصلاحية للمهنة، وذلك كبديل عن فصله من العمل عند ارتكابه جريمة مُخلّة بالأمانة أو الشرف أو عدم التزامه بالقانون، وأن يحول المعلم بعد إلغاء الترخيص إلى العمل الإداري بدلاً من الفصل النهائي.
- **لكي يُعتمد المعلم مهنيًا لا بد من إتباع الخطوات التالية:** تقديم المعلم طلبًا لجهة الاختصاص يطلب فيه مزاولة مهنة التعليم، وتضع اللجنة المختصة معايير الاعتماد، ومُطابقة المعايير مع مؤهلات المعلم مُقدم الطلب، وإذا تطابقت المعايير مع مؤهلات المعلم يُمنح الرخصة لمزاولة مهنة التعليم، وإذا لم تتطابق المعايير الأكاديمية على المعلم مُقدم الطلب يُمنح فرصةً أخرى ليُقدم المطلوب، وأما المعايير الأخرى الأخلاقية والسلوكية إذا لم تتطبق على مُقدم الطلب لا يُمنح الترخيص مُطلقًا.
- ضمانات تحقيق التصور المقترح:**
- حتى يُحقق التصور المقترح ما يسعى إليه من أهداف لا بد من الإعداد له والتهيئة لتطبيقه تبعًا لإجراءات عملية وتنظيمية وقانونية و فنية تُسهل من عملية تنفيذه، وكذلك لا بد من مراعاة مجموعة من الضوابط لتنفيذه أبرزها:

- نشر ثقافة تمهين التعليم ومفهوم الاعتماد المهني للمعلم خاصة وسط المعلمين ومُديري المدارس والموجهيين الفنيين والأوساط التربوية والإدارات والمديريات التعليمية والجهات ذات الصلة .
- تقديم التصور المقترح إلى وزارة التربية والتعليم باعتبارها الجهة المسؤولة عن التعليم في مصر .
- تشكيل لجنة من أعضاء هيئة التدريس بكليات التربية لتحديد المعايير اللازمة لتجديد الترخيص .
- نظراً لتعدد مؤهلات المعلمين بمصر مثل: المعلمين الرسميين ممن هم على رأس عملهم والمعلمين حديثي التخرج والمؤهلين تربوياً وغير المؤهلين وأصحاب المؤهلات العليا والمتوسطة وما إلى ذلك، فإنه ينبغي على الوزارة تشكيل لجنة لبحث هذه المسائل ووضع حلول لها، لا سيما و أن المعلمين الرسميين يتمتعون بمكتسبات وامتيازات جراء عملهم في النظام التعليمي مما لا يُمكن إنكاره.
- إعادة النظر في آليات قبول الطلاب الراغبين للالتحاق بكليات التربية من خلال تطبيق مقاييس موضوعية سليمة تضمن انتقاء أفضل العناصر المتقدمة (مثل: سلامة البدن، وحسن المظهر، والثقافة العامة، والمهارة في الحوار والنقاش، والرغبة الجادة في العمل بمهنة التعليم).
- توحيد المناهج التي تُقدم إلى طلاب كليات التربية بحيث تُوازن بين مُقررات الإعداد التربوي والأكاديمي والثقافي كي يُعدوا إعداداً يتلاءم مع متطلبات الترخيص لمزاولة مهنة التدريس .
- أن تكون جميع الشروط والمعايير المرتبطة بالحصول على الترخيص معلومة وواضحة لجميع المتقدمين، وأن تعكس امتحانات الترخيص مبادئ المهنة ومهاراتها وأطرها النظرية، وأن تكون الامتحانات مُحوسبة ومُخصصة للمرحلة التعليمية التي يرغب المتقدم في العمل بها .
- إجراء اختبار سيكولوجي خاص بالجوانب الشخصية للمتقدمين كأداة للكشف عن شخصية الفرد المرشح و جزء من سلوكه وصفاته وأخلاقه، وبالتالي تُمكن من إصدار حكم على مدى صلاحية المرشح للعمل في المهنة وأن يتم إجراء الاختبار في ضوء إجراءات مُحددة يُتفق عليها.

➤ في حالة اعتماد التصور المقترح فإن الأمر يتطلب: وضع خطة إجرائية تُوضح خطوات تنفيذ التصور المقترح وضرورة التعريف الواضح بالتطوير وتهيئة البيئة المناسبة له. وإصدار دليل يُوضح متطلبات الترخيص لمزاولة مهنة التعليم في مصر يتضمن شروط التقديم والتجديد والمواصفات، فذلك هو الضمان الحقيقي لامتلاك المعلمين الكفايات اللازمة للعمل بمهنة التعليم .

## قائمة المراجع

### أولاً: المراجع العربية

- إبراهيم، أسامة رؤوف على، مخلوف، سميحة علي مخلوف، محمد، عيبر أحمد (٢٠١٦). "دور الأكاديمية المهنية للمعلمين في تحقيق التنمية المهنية المستدامة لأعضاء هيئة التعليم بمراحل التعليم قبل الجامعي". مجلة جامعة الفيوم للعلوم التربوية و النفسية . كلية التربية. جامعة الفيوم. العدد السادس. الجزء الثاني. ٣٤٢-٣٨٩.
- أبو السعود، رضا سميح (٢٠١٩). "أثر الجهود الحكومية في الارتقاء بمهنة التعليم في جمهورية مصر العربية". مجلة كلية التربية بالمنصورة. كلية التربية. جامعة المنصورة. العدد (١٠٦). الجزء الأول. ٣-٧٥.
- أحمد، عبد الرحمن الهادي (٢٠١٨). "واقع تمهين التعليم عالمياً في ضوء بعض التجارب المعاصرة". مجلة القراءة والمعرفة. الجمعية المصرية للقراءة والمعرفة. العدد (٢٠٣). ١٣٥ - ١٥٨.
- الأمير، إيمان بنت حسين بن الحسن سراج، عسييري، فاطمة بنت يحيى (٢٠٢١). "درجة تطبيق المعايير التربوية الخاصة بالرخصة المهنية للمعلمين من وجهة نظر القائمين على الإدارة المدرسية بالمدارس الثانوية بمدينة جدة". مجلة جامعة الملك خالد للعلوم التربوية. مركز البحوث التربوية. كلية التربية. جامعة الملك خالد. المجلد (٨). العدد (٣). ١ - ٣٠.
- البشير، محمد مزمل (٢٠١٢). "تمهين مهنة المعلم: الدواعي و المبررات". مجلة دراسات تربوية. المركز القومي للمناهج والبحث التربوي. ولاية النيل الأبيض. جمهورية السودان. المجلد (١٣). العدد (٢٥). ١٥٣ - ١٨٥.
- بهنسي، فتحية أحمد عبد القادر (٢٠٢٢). "المهارات الناعمة اللازمة للمعلم في ضوء مفهوم تمهين التعليم". مجلة كلية التربية. كلية التربية. جامعة المنصورة. العدد (١١٧). ١٢٦٥ - ١٣٢٨.
- البهيجي، عبد العزيز عبد الله (٢٠١٥). "استشراف متطلبات التطبيق لرخصة مزاولة مهنة التعليم بالمملكة العربية السعودية من وجهة نظر الخبراء التربويين". رسالة ماجستير غير منشورة. كلية التربية. جامعة القصيم.

- جاد الله، باسم سليمان صالح (٢٠٢٠). "الأداء المؤسسي للأكاديمية المهنية بمصر في ضوء بطاقة الأداء المتوازن (BSC) : دراسة تقويمية". مجلة العلوم التربوية. كلية الدراسات العليا للتربية. جامعة القاهرة. العدد الثالث. الجزء الثالث. ١١١-١٨٨.
- جامعة الدول العربية، الأمانة العامة لإدارة التربية و التعليم والبحث العلمي ومُنظمة الأمم المتحدة للطفولة اليونسيف المكتب الإقليمي (٢٠٠٩). الإطار الاسترشادي لمعايير أداء المعلم العربي : سياسات و برامج. الطبعة الأولى. مطبعة جامعة الدول العربية. القاهرة.
- جرار، سمير، وهبة، نخلة (٢٠٠٩). الاتجاهات العالمية في ضمان جودة إعداد المعلمين والمعلمات وفي الترخيص للمهنة و الترقى بها. بيروت: الهيئة اللبنانية للعلوم التربوية. الكتاب السادس.
- جمهورية مصر العربية (٢٠٠٧). قانون التعليم رقم (١٥٥) لسنة (٢٠٠٧م) بتعديل نص أحكام قانون التعليم الصادر برقم (١٣٩) لسنة (١٩٨١م) . القاهرة: مطبعة وزارة التربية والتعليم. المادة (٧٠).
- الجميل، عبد الله حمود (٢٠١٧). "المعايير العلمية اللازمة لتمهين التعليم من وجهة نظر الأكاديميين في المملكة العربية السعودية". مجلة دراسات. العلوم التربوية. عدد خاص من كلية العلوم التربوية بعنوان: مؤتمر التعليم العالي في الوطن العربي. الجامعة الأردنية. ٢٦١- ٢٧٧ .
- حاطوم، كندة، الغفير، فتون (٢٠٢٢). "متطلبات الاعتماد المهني للمعلم من وجهة نظر مُعلمي مرحلة التعليم الأساسي في مدينة السويد". مجلة جامعة دمشق للعلوم التربوية و النفسية. كلية التربية. جامعة دمشق. المجلد (٣٨). العدد الرابع. ٦٢٤ - ٦٦٠.
- الحري، أسماء إبراهيم (٢٠١٨). "تصور مُقترح لرخصة المعلم بالتعليم الشامل وفق رؤية ٢٠٣٠". مجلة التربية الخاصة والتأهيل. مؤسسة التربية الخاصة والتأهيل. المجلد (٦). الجزء الثاني. العدد (٢٤). ٩٩ - ١٣٤ .
- الحري، سلطان بن علي بن خلف، المنيع، منيع بن عبد العزيز (٢٠١٥). "تصور مقترح لنظام رخصة التدريس لمُعلمي التعليم العام في المملكة العربية السعودية في ضوء الخبرات العالمية". مجلة دراسات عربية في التربية و علم النفس. رابطة التربويين العرب. العدد (٦١). ١٩٣ - ٢٣٧ .
- حسان، حسن محمد، صالح، عادل منصور، حامد، غادة صبري (٢٠١٤). "شروط ومتطلبات الترخيص للعمل بمهنة التعليم: دراسة ميدانية بمُحافظة الدقهلية". مجلة بحوث التربية النوعية. كلية التربية النوعية. جامعة المنصورة. العدد (٣٦). ٣٦ - ٥٩ .
- حسن، سلامة عبد العظيم، إبراهيم، محمد عبد الرازق (٢٠٠٢). "معايير اعتماد المعلم في مصر في ضوء بعض الخبرات العالمية". مجلة مستقبل التربية العربية. المركز العربي للتعليم و التنمية. المجلد الثامن. العدد (٢٤). ٩ - ٦٨ .
- خضر، غازي، أبو خليفة، ابتسام (٢٠١٦). "درجة تحقق بعض المعايير المهنية العالمية ومؤشرات أداء خريجي كلية العلوم التربوية والآداب الجامعية في الأونروا من وجهة نظرهم أنفسهم". مجلة دراسات: العلوم التربوية. المجلد (٤٣). الملحق (١). ٧١١ - ٧٢٩ .

الدرعي، علي بن سيف بن ناصر (٢٠٢١). "دور المعلمين في تعزيز ثقافة العمل التطوعي في المدارس الحكومية بسلطنة عمان". المجلة الإلكترونية الشاملة متعددة التخصصات. الأردن. العدد (٤٣). ١ - ١٨ .

الراشدي، خالصة بنت علي بن حمد (٢٠١٠). "تصور مقترح لتطبيق الترخيص لمزاولة مهنة التعليم في سلطنة عمان". رسالة ماجستير غير منشورة. كلية التربية. جامعة السلطان قابوس. عمان.

ربابعة، سائد، زكارنة، سناء (٢٠١٦). "درجة التزام المعلم الفلسطيني بالمعايير المهنية لمهنة التعليم: دراسة حالة مديرية تربية قباطية". مجلة جامعة النجاح للنجاح للأبحاث (العلوم الإنسانية). عمادة البحث العلمي. جامعة النجاح الوطنية. نابلس. فلسطين. المجلد (٣٠). العدد (٦).

الزائدي، أحمد بن محمد، أحمد، أشرف السعيد (٢٠١٥). "التنمية المهنية المستدامة لمُعلمي المدارس الثانوية بمحافظة جدة في ضوء متطلبات معايير الاعتماد المهني: تصور مقترح". مستقبل التربية العربية.

المركز العربي للتعليم والتنمية. المجلد (٢٢). العدد (٩٤). ٣٣١ - ٤٥٨ .  
الزهراي، أميرة سعد محسن (٢٠٢٢). "دور الرخصة المهنية في تطوير أداء المعلم من وجهة نظر معلمات العلوم بمدينة مكة المكرمة". مجلة العلوم التربوية و الدراسات الإنسانية. دائرة الدراسات العليا والبحث العلمي. جامعة تعز. الجمهورية اليمنية. العدد (٢١). ٥٠٨ - ٥٣٢ .

زيدان، السيد محمد سالم، القسبي، راشد صبري، جورج، جورجيت دميان، مُرجان، رانيا قدر (٢٠١٨). "التنمية المهنية للمعلم و اتجاهاتها الحديثة سبيلنا لتطوير التعليم قبل الجامعي". مجلة كلية التربية. كلية التربية. جامعة بورسعيد. العدد الرابع و العشرون. ٣٧٠ - ٤١٠ .

زين، محمد شمس الدين (٢٠٠٩). "قضية كادر المعلمين: الماهية والإشكاليات وتوجهات تطويره". مستقبل التربية العربية. المركز العربي للتعليم و التنمية. المجلد (١٦). العدد (٦٠). ٢٨٣ - ٣٥٠ .

السرحاني، منور بن حويطي (٢٠٠٦). "أسباب عزوف المعلمين عن الالتحاق بالبرامج التدريبية القصيرة التي تُقدمها إدارة التربية و التعليم في منطقة الجوف". رسالة ماجستير غير منشورة. كلية التربية. جامعة اليرموك. الأردن .

سلوم، طاهر عبد الكريم (٢٠١٨). "متطلبات تمهين التعليم و صعوباته في ضوء آراء الهيئات التعليمية في مؤسسة الإعداد و في الميدان: نموذج كلية التربية جامعة دمشق و مديرية تربية دمشق". مجلة الألكسو التربوية. المنظمة العربية للتربية و الثقافة و العلوم. ٩ - ٥٦ .

سليمان، فاطمة الزهراء (٢٠٢٠). "الكفايات التدريسية في التعليم الابتدائي: دراسة ميدانية بولاية تيارت". مجلة الباحث. المدرسة العليا للأساتذة الشيخ مبارك الميلي. بوزريعة. الجزائر. المجلد (١٢). العدد (٣). ٢٦٨-٢٤٢ .

سويلم، محمد محمد غنيم (٢٠١١). "الترخيص المهني للمعلم في مصر: رؤية مقترحة في ضوء بعض الخبرات العالمية". مجلة التربية. الجمعية المصرية للتربية المقارنة و الإدارة التعليمية. المجلد (١٤). العدد (٣٤). ٦٣ - ١١٣ .

- السيد، حسام حمدي عبد الحميد (٢٠١٨). "نظم الترخيص لمزاولة مهنة التعليم في كل من الولايات المتحدة الأمريكية ونيوزيلندا وجنوب أفريقيا وإمكانية الإفادة منها في مصر: دراسة مُقارنة". مجلة دراسات تربوية و نفسية. كلية التربية. جامعة حلوان. المجلد (٢٤). ٥٠٩ - ٦٢٢.
- السيد، فؤاد البهي (١٩٧٩). علم النفس الإحصائي وقياس العقل البشري. ط ٣. القاهرة: دار الفكر العربي.
- شريز، رنده عيد، المصري، مروان وليد (٢٠١٧). "تصور مُقترح لمزاولة مهنة التعليم بفلسطين في ضوء بعض التجارب الإقليمية والعالمية المعاصرة". مجلة جامعة الأقصى. سلسلة العلوم الإنسانية. جامعة الأقصى. المجلد الحادي والعشرين. العدد الأول. ٣٢١ - ٣٥٩.
- صادق، حصة محمد، أبو تينة، عبد الله محمد، المطاوعة، فاطمة عبد الرحمن، السليطي، حمدة حسن عبد الرحمن (٢٠١٦). "واقع نظام الرخص المهنية للمعلمين في دولة قطر". المجلة الدولية التربوية المتخصصة. دار سمات للدراسات والأبحاث. الأردن. المجلد (٥). العدد (١١). ١٥١ - ١٦٥.
- عاتي، شاكر حسب، خضير، حمزة جواد (٢٠٢١). "القواعد والقوانين الأخلاقية في تمهين التعليم". مجلة الآداب. كلية الآداب. جامعة بغداد. المجلد (٤). العدد (١٣٦). ٥٤٩ - ٥٦٠.
- عبد السلام، أماني محمد شريف (٢٠١٩). "تصور مُقترح لتطوير برامج التنمية المهنية بالأكاديمية المهنية للمعلم لتلبية مُتطلبات الترخيص في ضوء خبرات بعض الدول". مجلة كلية التربية. كلية التربية. جامعة أسيوط. المجلد (٣٥). العدد الثاني. ٨٨ - ١٥٧.
- عبد العزيز، هاشم فتح الله عبد الرحمن (٢٠٢٠). "الترخيص لمزاولة مهنة التعليم: اتجاهاته ومعايير ومُتطلباته وأساليب تنفيذه". مجلة إبداعات تربوية. رابطة التربويين العرب. العدد (١٤). ٩ - ٣١.
- عبد الكريم، محمود عبد الكريم حلمي (يناير ٢٠٢٣). "معايير منح الترخيص المهني لمزاولة مهنة التعليم بالتعليم الثانوي العام في مصر في ضوء خبرات بعض الدول". مجلة البحث في التربية و علم النفس. كلية التربية. جامعة المنيا. المجلد (٣٨). العدد الأول. ٤٧٥ - ٥٣٨.
- عبد الكريم، محمود عبد الكريم حلمي (أبريل ٢٠٢٣). "معوقات تطبيق الترخيص المهني لمزاولة مهنة التعليم للمعلمين بالتعليم الثانوي العام في مصر وسبل التغلب عليها (تصور مقترح)". مجلة البحث في التربية و علم النفس. كلية التربية. جامعة المنيا. المجلد (٣٨). العدد الثاني. ٣٠٣ - ٣٥٤.
- عبد الهادي، محمد البشير محمد، محمد، نجاة عبد الرحمن علي (٢٠١٢). "معايير الاعتماد المهني للمعلم والمؤسسات التعليمية". مجلة جامعة القرآن الكريم و العلوم الإسلامية. جامعة القرآن الكريم والعلوم الإسلامية. أم درمان. السودان. السنة (١٥). العدد (٢٤). ٣٣٣ - ٣٧٠.
- العتيبي، حنان بنت محمد بن خالد، المزيني، تهاني بنت عبد الرحمن بن علي (٢٠٢١). "تصور مُقترح لبرنامج إلكتروني لتطوير رخصة التعليم في المملكة العربية السعودية". مجلة عالم التربية. المؤسسة العربية للاستشارات العلمية وتنمية الموارد البشرية. العدد (٧٢). ١٤ - ٣٤.

العظيم، نورة بنت عبد الله سليمان (٢٠٢٢). "رؤية مُقترحة لتطوير واقع رخصة التدريس بالمملكة العربية السعودية في ضوء التجارب العالمية". مجلة التربية. كلية التربية. جامعة الأزهر. العدد (١٩٦). الجزء الثاني. ٧٧ - ١٠٨ .

العنزي، إبراهيم مناحي عايد (٢٠١٤). "الاعتماد المهني للمعلم: مدخل لتحسين جودة أداء مُعلمي المرحلة الثانوية بدولة الكويت: رؤية مُقترحة". مجلة التربية. كلية التربية. جامعة الأزهر. العدد (١٦٠). الجزء الثاني. ٢٥٦ - ٢٩١ .

عزب، محمد علي عليوة، إسماعيل، طلعت حسين (٢٠٠٩). "تصور مُقترح لتطوير نظام اعتماد مُعلمي التعليم قبل الجامعي في ضوء ممارسات الواقع وبعض الخبرات الدولية المعاصرة". مجلة كلية التربية. كلية التربية. جامعة الزقازيق. العدد (٤٦). ٩٨ - ١ .

عطية، رضا عبد البديع السيد (٢٠٢٢). "تصور مُقترح لتطوير برامج التنمية المهنية للمعلمين بمصر في ضوء التجربة الفنلندية". مجلة رماح للبحوث و الدراسات. مركز البحث وتطوير الموارد البشرية(رماح). عمان. الأردن. العدد (٧٤). ٤٠١ - ٤٠١ .

علي، أحمد حسن محمد (٢٠١٧). "التمهيد للدرس: أهدافه، شروطه ، طرقه". شبكة الألوكة الاجتماعية. (إشراف الدكتور سعد بن عبد الله الحميد). <https://www.alukah.net/>

العليان، نرجس قاسم مرزوق (٢٠١٩). "استخدام التقنية الحديثة في العملية التعليمية". مجلة كلية التربية الأساسية للعلوم التربوية والإنسانية. كلية التربية. جامعة بابل. العدد (٤٢). ٢٧١ - ٢٨٨ .  
العوفي، محمد بن علي بن مسعود (٢٠١٤). "الإثناء المهني للمعلم في ضوء تحديات العولمة: رصد الواقع واستشراف المستقبل". مجلة جرش للبحوث و الدراسات. جامعة جرش. المجلد (١٥). العدد (٢). الأردن. ٢٤٠ - ٢٦١ .

الغامدي، أماني خلف الغامدي، إبراهيم، إبراهيم رفعت (٢٠٢٢). "التوجه نحو رخصة مزاوله مهنة التعليم في ضوء بعض التجارب". مجلة جامعة بابل للعلوم الإنسانية. جامعة بابل. المجلد (٣٠). العدد (٤). ٢١ - ٤٣ .

غانم، أحمد محمد، جمال الدين، نجوى يوسف (٢٠١٦). "الخبرة الكندية في الترخيص لمزاولة المهن التعليمية وإمكانية الاستفادة منها في مصر". مجلة الإدارة التربوية. الجمعية المصرية للتربية المقارنة والإدارة التعليمية. السنة الثالثة . العدد (١١). ١٣ - ١٣٣ .

غانم، نقيدة سيد أحمد (٢٠١١). "رخصة المعلم: معايير مُقترحة". المركز القومي للبحوث التربوية والتنمية. جمهورية مصر العربية (<https://www.academia.edu/10806822/>)

الغنبر، نهى بنت سليمان حمد (٢٠٢٠). "معوقات تطبيق الرخصة المهنية لمعلم التعليم العام في المملكة العربية السعودية". المجلة العلمية للعلوم التربوية و الصحة النفسية. المؤسسة العلمية للعلوم التربوية والتكنولوجية والتربية الخاصة. المجلد (٢). العدد (٣)، ١٩٥ - ٢٤٠ .

الغريب، رمزية (١٩٨١). التقويم و القياس النفسي والتربوي. القاهرة: مكتبة الأنجلو المصرية.

- غنيم، صلاح الدين عبد العزيز (٢٠١٧). دور الأكاديمية المهنية للمعلمين في تحقيق المعايير الدولية للجودة الشاملة لتدريب المعلمين". ورقة عمل مقدمة إلى المؤتمر الأول للمجلس الوطني للتدريب بعنوان: "الاتجاهات الحديثة في التعليم والتدريب". المنعقد في شرم الشيخ . ٢٨ - ٣١ أكتوبر.
- فرج، مصطفى أحمد نجيب، أحمد، نعمات عبد الناصر، محمد، أسماء صلاح (٢٠٢١). تطوير الأكاديمية المهنية للمعلمين في ضوء معايير الترخيص". المجلة التربوية لتعليم الكبار. كلية التربية. جامعة أسيوط. المجلد الثالث. العدد الرابع. ١٩٥ - ٢١٩.
- القحطاني، علي بن سعيد عبد الله (٢٠٢٢). "المهارات الرقمية اللازمة لمُعلمي ومُعلمات المرحلة الابتدائية لاستخدام منصة مدرستي ومستوى تمكنهم منها وعلاقتها ببعض المتغيرات". رسالة ماجستير غير منشورة. كلية الشرق العربي للدراسات العليا. المملكة العربية السعودية. الرياض.
- كفاي، وفاء مصطفى محمد (٢٠١٠). "تصور مقترح لإعداد معلم الرياضيات المحترف في ضوء معايير ترخيص مزاوله مهنة التدريس". المؤتمر الدولي الخامس بعنوان: "مستقبل إصلاح التعليم العربي لمجتمع المعرفة: تجارب ومعايير ورؤى". المركز العربي للتعليم والتنمية. في الفترة من ١٣ - ١٥ يوليو. ٦٥١ - ٦٧٢ .
- الكندري، جاسم يوسف، الصقبي، بدور خالد (٢٠٢٢). "تصور مستقبلي لتفعيل معايير تمهين التعليم بدولة الكويت". مجلة دراسات تربوية و اجتماعية. كلية التربية. جامعة حلوان. المجلد الثامن والعشرين. الجزء الثالث. ٦٦ - ٣٠ .
- مجاهد، محمد إبراهيم عطوة (٢٠٠٢). "الاعتماد المهني للمعلم مدخل لتحقيق الجودة في التعليم". مجلة كلية التربية بالمنصورة. كلية التربية. جامعة المنصورة. المجلد (٤٨). ٣١٧ - ٣٥١
- المجلس الأعلى للتعليم وهيئة التقييم بقطر (٢٠١١). سياسات الرخص المهنية للمعلمين و قادة المدارس. الدوحة. قطر .
- مجمع اللغة العربية (٢٠٠٤). المعجم الوسيط. ط ٤ . القاهرة: مكتبة الشروق الدولية.
- محمد، ماهر أحمد حسن محمد (٢٠١١). "الاعتماد المهني وعلاقته بالتنمية المهنية المستدامة للمعلم في عصر التدفق المعرفي". المجلة العلمية. كلية التربية. جامعة أسيوط. المجلد (٢٧). العدد الثاني. الجزء الثاني. ٨٥ - ١ .
- المطيري، طلال سعد (٢٠١٧). "آراء المعلمين تجاه رخصة مزاوله مهنة التدريس". مجلة العلوم التربوية. كلية الدراسات العليا للتربية. جامعة القاهرة. المجلد (٢٥). العدد (٤). ١٢٠ - ١٥٢
- مفتاح، أسماء مسعود عبد التواب، محمود، يوسف سيد، علي، فاطمة محمد السيد، عبد ارحمن، حسينة حسين (٢٠١٧). "الترخيص لمزاوله مهنة التدريس لمُعلمي المدارس الخاصة في مصر في ضوء الخبرة الأمريكية". مجلة جامعة الفيوم للدراسات التربوية والنفسية. كلية التربية. جامعة الفيوم. العدد الثامن. الجزء الثالث. ٢٩١ - ٣٢٢
- مكتب التربية العربي لدول الخليج العربي (٢٠١١). التكوين المهني للمعلم: الإطار النظري. الرياض.



المهدي، سوزان محمد، حسين، محمد جاد، حامد، إبراهيم محمد (٢٠١٩). "الأكاديمية المهنية للمعلمين في مصر بين الواقع والمأمول". مجلة العلوم التربوية. كلية التربية بالغرندقة. جامعة جنوب الوادي. العدد الثالث. ١٠ - ٣٠ .

النجار، علاء الدين السعيد عبد الجواد (٢٠٠٨). "اتجاه المعلمين نحو اختبار المرحلة الثانية من الكادر وعلاقته ببعض المتغيرات الديمجرافية والرضا الوظيفي". حولية كلية البنات للآداب والعلوم والتربية. القسم التربوي. كلية البنات للآداب والعلوم والتربية. جامعة عين شمس. العدد (٩). ١٧٩ - ٢١٨ .

الهلالى، الهلالى الشربيني (٢٠٠٩). "تصور مُقترح لتطوير معايير اعتماد مراكز التنمية المهنية لأعضاء هيئة التدريس في الجامعات المصرية في ضوء بعض التجارب العالمية". المؤتمر السنوي (الدولي الأول -العربي الرابع) بعنوان: الاعتماد الأكاديمي لمؤسسات و برامج التعليم العالي النوعي في مصر والعالم العربي: الواقع و المأمول". في الفترة من ٨ - ٩ أبريل .

وزارة التربية والتعليم القطرية (٢٠١٦). "سياسة الرخص المهنية للمعلمين وقادة المدارس. ٢٠١٥/٢٠١٦ . الدليل الإرشادي للمعلمين. قطر .

وزارة التربية والتعليم. إدارة مصر القديمة التعليمية. وحدة التخطيط والمتابعة (٢٠٢٣). اللوائح والقوانين والأنظمة بالمدرسة. مسئوليات العاملين بالمدرسة. المادة العشرون.

(<https://www.facebook.com/702677879788870/posts/986791364710852/> )

وهبة، عماد صموئيل (٢٠١٣). "تطوير أدوار الأكاديمية المهنية للمعلمين في مجال التنمية المهنية للمعلم في مصر في ضوء الاتجاهات الحديثة في هذا المجال". المجلة التربوية. العدد الثالث والثلاثون. كلية التربية. جامعة سوهاج. ٤١٥ - ٤٩٢ .

#### ثانياً: المراجع الأجنبية

- Archibald, Sarah & Others (2011). *High-Quality Professional Development for All Teachers, Effectively Allocating Resources*". National Compressive Center for Teacher Quality, USA. Accessed on 30/8/2023 .(<https://files.eric.ed.gov/fulltext/ED520732.pdf>).
- Council of Chief State School Officers (CCSSO) (April 2013). "Interstate Teacher Assessment and support consortium in TASC Model core teaching standards and Learning Progressions for Teachers 1.0", A Resource for Ongoing Teacher Development, Washington, DC: Author. Accessed on 28/6/2023 ([https://ccsso.org/sites/default/files/2017-12/2013INTASCLearning\\_Progressions\\_for\\_Teachers.pdf](https://ccsso.org/sites/default/files/2017-12/2013INTASCLearning_Progressions_for_Teachers.pdf) )
- Daniel C. Humphrey, Marjorie E. Wechsler & Heather J. Hough (2008). "Characteristics of effective alternative teacher certification programs". Teachers College Record, Volume 110/ Issue 1, 1-63. <https://journals.sagepub.com/doi/abs/10.1177/016146810811000103>
- Education Council of New Zealand (2016). ITE Programme Approval, Monitoring and Review Requirements, Teachng Council, New Zealand.

- (<https://teachingcouncil.nz/assets/Files/ITE/ITE-Programme-Approval-Monitoring-and-Review-Requirements.pdf>).
- Education Council of New Zealand (April 2020). Requirements for Teacher Registration Practising Certificates and Limited Authority to Teach. Teaching Council of Aotearoa New Zealand. 1 – 47.  
([https://teachingcouncil.nz/assets/Files/Registration-and-certification/TC-Requirements-for-Teacher-Registration-Practising-Certificates-and-Limited-Authority-to-Teach\\_2022.pdf](https://teachingcouncil.nz/assets/Files/Registration-and-certification/TC-Requirements-for-Teacher-Registration-Practising-Certificates-and-Limited-Authority-to-Teach_2022.pdf))
  - Education Council of New Zealand (June 2022). FAQs: Registration and certification. Teaching Council of Aotearoa New Zealand.  
(<https://teachingcouncil.nz/faqs/faqs-registration-and-certification/#q1>)
  - Hidenori Fujita (2011). "The qualifications of the teaching force in Japan". In R. Ingersoll (ed.; with D. Gang, K-C. Lai, H. Fujita, E-G. Kim, S. K. Tan, P. Siribanpitak & S. Boonyananta). A Comparative Study of Teacher Preparation and Qualifications in Six Nations. CPRE: Consortium for Policy Research in Education, 41-54. Accessed on 6/8/2023  
(<https://files.eric.ed.gov/fulltext/ED498318.pdf>).
  - Ingersoll, Richard, and Merrill, Elizabeth (2011). "The Status of Teaching as a Profession". In J. Ballantine and J. Spade (Eds.), Schools and Society: A Sociological Approach to Education. (P. 185-189) 4<sup>th</sup> ED. CA: Pine Forge press/sage Publications. University of Pennsylvania. Graduate School of Education Accessed on 2/10/2023  
(<https://www.gse.upenn.edu/pdf/rmi/SSSAE-RMI-2008.pdf>)
  - Libman, Zipora (2012): "Licensing Procedures, Teacher Effectiveness and Reasonable Expectations", International Review of Education, Vol. 58, No. 2, PP.151-171. Accessed on 16/6/2023 .  
(<https://link.springer.com/article/10.1007/s11159-012-9275-7>).
  - Linda Darling-Hammond (October 2010). Evaluation Teacher Effectiveness: How teacher performance assessments can measure and improve teaching. Washington, DC: Center for American Progress. Accessed on 4/6/2023  
(<https://eric.ed.gov/?id=ED535859>).
  - Nakayama, N., Takagi, A. & Imamura, H. (2010). *Teacher Certification Renewal System: An Analysis Based on a Nation-Wide Survey of Japanese Teachers of English*". Educational Perspectives, Vol. (43), N. (1, 2). 28 – 37. Accessed on 4/8/2023 (<https://files.eric.ed.gov/fulltext/EJ912112.pdf>)
  - National Association of Teachers of Religious Education (NATRE) (2013). DFE Teacher standards 2013: An Re-exemplification. Department for Education. Religious Education Council of England and Wales. Accessed on 29/9/2023  
(<https://www.natre.org.uk/uploads/Free%20Resources/DFE%20Teacher%20standards%202013.pdf> )
  - Oyaziwo, Aluede and Philipa, Idogho (2014): "Refocusing Teacher Education for Nigeria's National Development: Issues and Policies for Implementation", International Studies in Educational Administration, Vol. 42, No. 3,

Commonwealth Council for Educational Administration & Management (CCEAM), PP.103-113. (<https://web.p.ebscohost.com/>)

- Sclafani, Susan (2008). “*Rethinking Human Capital in Education: Singapore As Model for Teacher Development*”, The Aspen Institute Education and Society Program. Accessed on 30/8/2023 (<https://eric.ed.gov/?id=ED512422>)
- Steven K. S. Tan & Angela F. I. Wong & S. Gopinathan& Kim Cuan Go & Isabella Y. F. Wong(2011). “*The Qualifications of the Teaching Force: Data from Singapore*”. Acomparative Study of Teacher Preparation and Qualifications in Six Nations. (Edited by Richard M. Ingersoll). The Consortium for Policy Research in Education (CPRE) (<https://files.eric.ed.gov/fulltext/ED498318.pdf>)