المجلد (٦)، العدد (٢٤)، الجزء الثاني، مايو ٢٠١٨، ص ص ٩٩ – ١٣٤

تصور مقترح لرخصة المعلم بالتعليم الشامل وفق رؤية ٢٠٣٠

إعداد
أسماء إبراهيم الحربي
باحثة دكتوراه
قسم التربية الخاصة، جامعة الملك سعود

DOI: 10.12816/0051270

تصور مقترح لرخصة المعلم بالتعليم الشامل وفق رؤية ٢٠٣٠

إعداد

أسماء إبراهيم الحربي

ملخص

يهدف البحث إلى إبراز أهمية رخصة المعلم، ودورها في تطوير وتعزيز أداء المعلم منذ عملية الإعداد والتأهيل إلى عملية التطوير أثناء الخدمة، وذلك من خلال التعرف على ماهية الرخصة المهنية للمعلم، وأهم المعايير العالمية والشروط ذات الجودة للرخص التعليمية لمزاولة مهنة التعليم، كما يسعى البحث الحالي إلى الوقوف على أهمية دور المعلم المرخص بالتعليم الشامل، وقد اعتمدت منهجية البحث على مراجعة الأدبيات البحثية في عدد من الدراسات السابقة التي تناولت مفهوم الرخصة للمعلم، والكفاءات والمهارات التي يجب توفرها في المعلم من أجل الحصول على الرخصة المهنية، بناءًا على التجارب الدولية السابقة الناجحة؛ ونظراً إلى الخطوات الحثيثة التي تقوم بها المملكة نحو التطور والتقدم في مجال التعليم، فإن البحث تناول تصور مقترح لكيفية تحقيق رخصة المعلم السعودي بالتعليم الشامل، وفق الأسس العلمية والمعطيات المحلية تحت مظلة رؤية ٢٠٣٠م.

الكلمات المفتاحية: إجازة التعليم، التعليم الشامل، معايير إعداد المعلم، رؤية ٢٠٣٠م.

A Proposal research for teacher's license in inclusive education according to Vision 2030

Asma Ibrahim Al Harbi (*)

Abstract

The research aims to indicate the importance of the teacher's license, and its role into developing and enhancing the teacher performance since the preparation and rehabilitation process to the development process, through the identification of what the professional license of the teacher, the most important international standards and quality conditions for the teacher's license, The current research also aims to identification the importance of the licensed teacher role in inclusive education. The research methodology was based on reviewing the literature of some previous studies that dealt with the concept of the educational license, the Competencies and skills that teacher must be provided with; due to obtain the teacher's license according to the previous international experiences; and according to the Kingdom of Saudi Arabia serious step towards the development and progress in the field of education, the search also address a perception proposal of how to achieve a comprehensive Saudi teacher education license according to the scientific basis and local information within Vision 2030.

Keywords: Teacher's License, inclusive Education, Teacher preparation standards, Vision 2030.

(*) Doctorate Researcher, Department of Special Education, King Saud University

مقدمة

مما لا شك فيه أن مهنة التعليم تعد أسمى وأقدس المهن التي من الممكن أن يزاولها الإنسان، فهي تقترب من دور الأنبياء والرسل (عليهم السلام)، إضافة إلى أن تقد الأمم ورفعتها، وسيلة لنقل التراث والحضارات من جيل إلى جيل ومن مكان إلى مكان، لذا فإن ملف إعداد المعلم وتنميته مهنياً لم يعد ملفاً ثانوية، ولكنه مخرج مصيري تمليها تطورات الحياة، وخاصة مع التقدم العلمي والمهني واقتصاد المعرفة والذكاء الاصطناعي، ولقد جاء تباعا على التغيرات الحديثة التي شهدتها الإنسانية بمختلف الدول، في القرن الواحد والعشرين.

فالمعلم يمثل القدوة الحسنة لكل من تتلمذوا على يده، في العديد من الأوجه كالأخلاق، والتحصيل الدراسي، ويمتد ذلك إلى السلوكيات والمعاملات والتي تنتقل بشكل مباشر من خلال محاكاة التلاميذ لما يقوم به المعلم (Frank, 2013).

إن مهنة التعليم لها دستورها الأخلاقي الذي ينبع من الإطار الأخلاقي العام في المجتمع، ويتضمن المسؤوليات الأخلاقية التي تقوم عليها ممارسة المهنة، والمفترض أن يرتبط به جميع المعلمين، ويتمسكون به ويطبقون قيمه ومبادئه على جميع أنواع سلوكهم، من ذلك يتضح أن التعليم مهنة لها قدسيتها، فالمعلم يجب أن يملك رؤية ورسالة وأهداف، ومتسع من الفكر والصدر لكي يستطيع أن يتعامل مع المراحل العمرية المختلفة، وما يتطلب ذلك من الالتزام بالمسؤولية تجاه المتعلم، ذلك لتحقيق أهداف المجتمع وطموحاته" (Tennessee University, 2013)؛ ليتمكن من تعليم وتربية الطلاب العاديين و ذوي الإعاقة على وجه سواء، حيث أوضح مجلس الطفولة للأطفال ذوي الاحتياجات الخاصة (Council for Exceptional Children, 2013) بأحقية هذه الفئة في التعليم، ودمجهم مع ذويهم من الأطفال العاديين بما يتناسب مع احتياجاتهم وميولهم، وأن بيئة تعلمهم ينبغي أن تنطوي على بيئات خاصة تتبني مواهبهم إن وجدت، وتحسن توظيف قدراتهم وتستثمر دافعيتهم ورغباتهم لتنميتها بصورة مثالية، وهذا يتطلب توظيفاً وتصميماً خاصاً للبرامج والأدوات والعمليات المساندة لرعايتهم وتعليمهم جنباً إلى جنب مع الأطفال العاديين، والذي أصبح مطلباً ملحاً للعصر الحالي في كل دول العالم.

مشكلـــة البحـث:

هناك العديد من المهمات التي يجب أن يقوم بها المعلم خلال العملية التعليمية حيث يجب أن يكون مربياً ومرشداً وملاحظاً سلوكياً ورائداً اجتماعيا، ومنظماً إدارياً، وباحثاً علمياً فقد أصاب دور المعلم نوع من التوظيف الهدفي والتقني في عصر التقنية فائقة التطور عصر المعلوماتية (الحربي، ٢٠١٥م)، لذا فقد اهتمت العديد من الدول بكثير من المشاريع التطويرية أهمها رخصة المعلم، ويجري حالياً وضع المعايير لبناء اختبارات متقدمة يمنح المعلم من خلالها رخصة مهنة مزاولة التعليم وهي بهدف تمهين التعليم أسوة بالمهن الحيوية الأخرى، كالطب ويصبح التفاضل من خلال الرتب بحسب الأداء في المدرسة وكذلك نتائج الاختبارات الدورية، والتي سيكون بمقابلها أيضاً رفع مستوى أداء المعلمين من خلال البرامج التدريبية والتطويرية.

ويرى (فرح، ٢٠٠١م) أن رخصة مزاولة المهن تهدف إلى التنمية المهنية، وهو ما يحقق حلاً للعديد من المشكلات التي تواجه إعداد وتطوير المعلم، والتي من تسعى رؤية ٢٠٣٠م أيضاً إلى معالجتها وتحقيق مستويات متقدمة من المهنية في الأداء المعلمين السعوديين، وفي ضوء ذلك يسعى هذا البحث إلى التعرف على كيفية تطبيق نظام الترخيص المهني للمعلمين في المملكة العربية السعودية.

كما أكدت العديد من الدراسات والبحوث التي أجريت على واقع التعليم السعودي، وقياس مخرجات الطلاب، واحتياجات المعلمين وكفاءاتهم وخبراتهم؛ أهمية المعايير المهنية لنطاق العمل للرخص المهنية، للمساهمة في رفع جودة أداء المعلمين والعاملين في التعليم من خلال صناعة المهنة، حيث إن معايير تمهين التدريس لدينا مازالت غامضة، وخصائص المهنة اللازمة غير واضحة، إن فكرة تمهين التدريس في المملكة العربية السعودية لا زالت في مراحلها الأولى. وإن تطبيق اختبار الكفايات للمعلمين الجدد، لا يحقق الحد الأدنى لمعايير القبول لمعلم المستقبل، بل يعتمد في المفاضلة بين المتقدمين ليس إلا. إضافة إلى أن اختبار الكفايات الأساسية للمعلمين يحتاج إلى مزيد من الإتقان ومعايير أعلى في البناء والتطبيق.

وأشارت دراسة (Dempsey, 2014) بعنوان المعايير المهنية لاختيار معلمين التربية الخاصة في استراليا أن الرخصة ساعدت على تقديم المشورة المتخصصة لمعلمي الفصول الدراسية وغيرهم من موظفي المدارس.

وقد أكدت دراسة (Boscardin, 2010) أن الرخص الرسمية من أهم وثائق الاعتماد لمسؤولي التربية الخاصة، وهي دراسة وطنية للولاية في متطلبات ووثائق اعتماد مسؤولين التربية الخاصة.

وأوصت دراسة (Fall,2010) بتوظيف واستبقاء المؤهلين تأهيلاً عالياً من معلمي التربية الخاصة في المناطق والمدارس بالكلية؛ لاسيما العاملين في ميدان التربية الخاصة وضرورة العمل على تجديد تلك الرخص.

وعلى ما سبق واستجابةً للدراسات التي قدمها باحثون، وتوصيات العديد من الورش المصاحبة لمؤتمر المعلم الخامس المنعقد بجامعة أم القرى في شهر ربيع الثاني للعام ١٤٣٧م التي نادت بمشروع الرخصة المهنية للمعلمين أسوة بالأطباء والمهندسين، وأن يتم تطبيق نظام الرخصة للمهنة على جميع المتقدمين والراغبين في الالتحاق بمهنة التعليم أو من هم على رأس العمل، لضبط مخرجات التعليم وتجويد البيئة التعليمية، والحاجة لتقنين عملية الترخيص السعودية وفق ما هو معمول فيه عالميًّا وإقليميًّا وعربيًّا، وتكون المنظومة حسب متطلبات تحددها وزارة التعليم أسوة بالتجارب العالمية. تبعه إقرار مجلس الشورى في جلسته الخامسة للعام المنصرم ملاءمة اقتراح دراسة مشروع نظام مزاولة مهنة التعليم، ويتضمن فرض الحصول على رخصة معلم لمزاولة مهنة التعليم لمن ينتمون للتعليم تجدد كل خمس سنوات، بناءً على الأداء الوظيفي لكل معلم من أجل تحسين العملية التعليمية. وعليه سوف يتم مراجعة عدد من الأدبيات البحثية للدراسات السابقة؛ للوقوف على ماهية الرخصة المهنية للمعلم.

أسئلة البحث:

ومن خلال مشكلة البحث، يسعى البحث إلى الإجابة على السؤال، ما هي أهمية رخصة المعلم في التعليم الشامل؟ من خلال الإجابة على الأسئلة الفرعية الآتية:

السؤال الأول: ما هي الرخصة المهنية للمعلم؟

السؤال الثاني: ما هي المعايير العالمية ذات الجودة لرخصة المعلم؟

السؤال الثالث: ما أهمية دور المعلم المرخص بالتعليم الشامل؟

السؤال الرابع: كيف يمكن تطوير لرخصة المعلم بالتعليم الشامل وفق رؤية ٢٠٣٠؟

أهـــداف البحـــث:

يهدف البحث إلى التعرف على أهمية رخصة المعلم في التعليم الشامل، وما قد تقدمه في تعزيز مسيرة تطوير وتنمية الأداء المهني للمعلم، ولتحقيق هدف البحث، قامت الباحثة بمراجعة عدد من الأدبيات والدراسات الحديثة ذات العلاقة بالبحث الحالي للتعرف على ما يأتي:

١- الرخصة المهنية للمعلم؟ (تعريف، تاريخ، خطوات، ومراحل)

٢- المعايير العالمية والشروط ذات الجودة لرخصة المعلم (القواعد، الإجراءات، المتطلبات، والشروط).

٣- أهمية دور المعلم المرخص بالتعليم الشامل.

٤- وضع مقترح تصوري لرخصة المعلم السعودي بالتعليم الشامل وفق رؤية ٢٠٣٠م.

المصطلحـــــــات:

رخصة المعلم:

يقصد بها معايير تؤكد للمجتمع أن المعلمين الممارسين لمهنة التعليم لديهم الحد الأدنى من الكفاءة (Hilda,2006, p:8).

كما تعرف أيضاً على أنها: "وثيقة تصدر عن الأكاديمية المهنية للمعلمين ويتم بموجبها السماح بممارسة مهنة التعليم"(أحمد، ٢٠٠٧: ١٤٢).

التعليم الشامل:

"إتاحة الفرص المناسبة من تعليم وتعلم وتدريس ومساندة لجميع الطلاب والطالبات ومنهم ذوي الاعاقة بجميع طوائفها وفئاتها في مدارس التعليم العام وتطبيق استراتيجيات لتنمية المهارات الفردية للطلاب والطالبات؛ حتى يتسنى لهم المشاركة في جميع نواحي المدرسة (عبد الدايم، ٢٠٠٠م: ٥٨).

منهجيـة البحـث:

من خلال المنهج الوصفي اعتمد البحث الحالي على استقصاء عدد من الدراسات السابقة، ويقوم هذا المنهج بوصف مسألة الدراسة وصفا دقيقا، ثم إيجاد حلا لها، واعتمدت الدراسة على عدد من الدراسات التي تناولت موضوع البحث، منها على سبيل المثال لا الحصر: (الحربي، ٢٠١٥م)،

(عشبية، ٢٠٠٨م)، (غانم، ٢٠١٤م)، (الفرج، ٢٠٠١م)، (Stotsky, 2008)، (Motoko, 2013) ، Tennessee University, 2013) (Kathy and Pamela, 2011).

وقد بلغ عدد الدراسات قرابة ثلاثون دراسة ما بين الأجنبية والعربية، وحول الفترة الزمنية كان أقدمها دراسة (الفرج، ٢٠٠١م) واحدثها دراسة (فهيم، ٢٠١٧). وجميع الدراسات منشورة في مجلات علمية محكمة، تم الوصول لها عبر قواعد البيانات الإلكترونية، وقد قدمت هذه الدراسات نماذج لتراخيص المعلمين في بعض الدول العالمية والعربية، والتي من خلالها يمكن صياغة الرؤية المستقبلية لرخصة مزاولة مهنة التعليم في – وطننا الغالي – المملكة العربية السعودية.

البحث في المواد المطبوعة (الدراسات):

البحث الشامل للدراسات تم إجراؤه باستخدام عدد من الخطوات. أولاً، البحث الالكتروني قد تم في قاعدة ERIC وPsycINFO وقواعد بيانات مصدر التربية في الفترة ما بين ٢٠٠٠م و٢٠١٧م، لحداثة الموضوع المستهدف من البحث، هذا النطاق تم استخدامه كطريقة لتكرار وتمديد الاستعراض البحثي الخاص بالدراسات التي تناولت الترخيص للمعلم.

مفاهيم وكلمات البحث الأساسية أو أسس الكلمات تم استخدامها في عدد من المجموعات لتحديد أكبر عدد ممكن من المقالات الممكنة (على سبيل المثال، الرخصة، متطلبات التوظيف، النمو المستمر للمعلم، التطوير أثناء الخدمة، تمهين التعليم، مقومات التعليم الشامل، معايير إعداد المعلم) ثانياً، البحث اليدوي في عام ٢٠٠٠م و٢٠١٤م في عدة مكاتب وطنية، هذا البحث تم فيه مراجعة واستعراض وملخصات ثلاثين دراسة وعدد ٣ مقالات بحثية. لذلك إجمالي ثلاثون دراسة تم احتوائها في هذا الاستعراض البحثي.

النتـــــائـــج:

الإجابة على أسئلة البحث:

السؤال الأول: ما هي الرخصة المهنية للمعلم (التعريف، التاريخ، الخطوات، المراحل)؟

سياسة الترخيص لممارسة مهنة التدريس هي تنمية المعلم طوال حياته المهنية لتمهين لتعليم، وتحسين فاعلية العملية التعليمية، وضبط الجودة، وضمان النوعية، بخضوع المعلمين

العاملين في المهنة لعمليات تقويم مستمرة، للتأكد من حسن سيرهم وتطورهم بما يتناسب ومواجهة المتغيرات المتسارعة. يتم ذلك في ضوء معايير الجودة، وأن تقوم الوزارات والمؤسسات المهنية بوضع إجراءات الترخيص واللوائح المنظمة لها، مع الاستعانة بالخبرات الأكاديمية والإدارية في الجامعات وغيرها (فهيم، ٢٠١٧م).

تُعَدُّ عملية الترخيص أداة فعالة لتوفير رقابة الجودة في مهنة التدريس. ويمكن تمييز الترخيص (الإجازة) عن الشهادة، بأنها إجراء يضمن أن الممارسين المسموح لهم بالممارسة في مهنة التدريس يتوافر لديهم الحد الأدنى من معايير الكفاءة. بينما الشهادة عبارة عن إجراء يضمن تحصيل المعارف اللازمة للتدريس (زغلول وعبد العزيز، ٢٠٠٧م).

كما أن الرخصة تمنح ليسمح للمعلم بمزاولة مهنة التدريس، أما الشهادة (شهادة التميز أو الاحتراف) تمنح للمعلم الخبير ذي المهارات المرتفعة الذي تتوافر فيه المعايير المتقدمة. وتمثل هذه المعايير مستويات عليا من الكفاءة والمهارة في تخصص المعلم، وهي بذلك تتخطي بكثير المعايير التي وضعت لمنح رخصة مزاولة المهنة. ويشترط على المعلم الذي يمنح شهادة الاحتراف أن يكون قد مارس المهنة لمدة لا تقل عن ثلاث سنوات، ويكون قد اجتاز الاختبارات المقررة بنجاح (زيتون، ٢٠٠٤م).

وقد أكدت حركة الإصلاح في التعليم وإعداد المعلم، والتي بدأت في الثمانينيات بمختلف دول العالم على أن منح الرخصة لمزاولة مهنة التدريس قد تطور وفقاً لثلاثة مراحل، الأولى أكدت على ضرورة استخدام الاختبارات لمنح تراخيص مزاولة مهنة التدريس، وقد تكون اختبارات قومية على مستوى الدولة أو عالمية. وفي حالة الاعتماد الوطني يقوم المجلس القومي لاعتماد المعلمين بمهمة اعتماد المعلمين، ثم في المرحلة الثانية بدأ التحول إلى تقييم أداء المعلم من خلال تصميم أدوات لتقييم أدائه، وتحديد الكفايات اللازمة له لممارسة المهنة، وتضمنت هذه الأدوات اختبار منح شهادة التدريس، بحيث تتضمن ثلاثة مجالات: الأول إطار عام لمعلومات المعلمين المبتدئين ومهاراتهم، مع تحليل الأداء التدريسي وتحديد درجته، والثاني يتضمن المهارات الأكاديمية الأساسية، والثالث يقيس معلومات عن المادة التي يدرسها المعلم. وفي المرحلة الثالثة برزت حركة تقييم الأداء اعتماداً على المعايير لمنح الترخيص للمعلم بمزاولة المهنة (Sue, 2010).

وقد أشارت نتائج دراسة (Sue, 2010) بأن السياسات المرهقة لتجديد ترخيص المعلم لمزاولة مهنة التعليم الشامل/ الدمج في الجامعات اليابانية تتأثر إلى حدٍ كبير بعدة عوامل من أهمها: وجود نظام مشترك يربط بين عدة مؤسسات أو هيئات تنفيذية رقابية لآلية الحصول على رخصة التعليم كنظام مشترك لتحسين عملية التعليم والتعلم في اليابان، وعدد الحصص التدريسية المقررة للمعلم، وحصول المعلم على دورات تدريبية عالية الجودة تؤهله للعمل كمعلم في المدارس التي تطبق التعليم الشامل، واحترام المعلم للمقررات التدريسية وتنفيذها على الوجه الأمثل، بالإضافة إلى خبرة المعلم البحثية في المجال، كما أوصت الدراسة بأهمية تطوير وتحسين البرامج التعليمية والدورات التدريبية لمعلمي الدمج.

كما ترى الباحثة أن عملية منح الرخصة للتدريس تعتمد على برامج ترتبط بمستويات نمو المتعلمين المختلفة، بحيث يوجه الشخص إلى التدريس في المرحلة التي أعد للتدريس بها، ويقدم خيارات أمام المعلمين للعمل في المدارس، بحيث تكون الرخصة شاملة لمدى من المستويات العمرية، وأحياناً أكثر من مادة علمية، ويحتاج المعلم لتجديد الترخيص لذا عليه المشاركة في أنشطة، وبرامج تدريب لصقل مهاراته وإثراء معرفته.

السؤال الثاني: ما هي المعايير العالمية والشروط ذات الجودة لرخصة المعلم؟

بناءً على انتشار حركة المعايير ودورها في تقييم أداء المعلم ومساعدته على الوصول إلى الاحتراف في مهنته، والاعتماد عليها في منح الترخيص لمزاولة المهنة، بدأت الدول سواء على المستوى الدولي أو المستوى العربي، في وضع المعايير الخاصة بها لتحقيق ذلك. وتعتبر الولايات المتحدة الأمريكية من أولى الدول التي بدأت في استخدام المعايير المهنية لمنح رخصة التدريس، والوصول بالمعلم إلى احتراف التدريس (Stotsky, 2008). حيث لا يمكن أن يمارس المعلم مهنة التدريس إلا بعد الحصول على ترخيص بمزاولة المهنة ويجدد الترخيص كل خمس سنوات وفقاً لقوانين الولايات المتحدة الأمريكية، وفيما يلي عرض للمعايير المتبعة في بعض الدول العالمية والعربية:

أولاً: المعايير المتبعة ببعض الولايات الأمريكية:

- **معايير ولاية نيو جيرسي: (Stotsky, 2008)**
  - **المعيار الأول:** المحتوي المعرفي.

- **المعيار الثاني:** الإنماء والتنمية البشرية.
- **المعيار الثالث:** تنوع المتعلمين.
- **المعيار الرابع:** التخطيط واستراتيجيات التعليم.
- **المعيار الخامس:** التقويم.
- **المعيار السادس:** بيئة التعلم.
- **المعيار السابع:** الاحتياجات الخاصة.
- **المعيار الثامن:** الاتصال.
- **المعيار التاسع:** التعاون والمشاركة.
- **المعيار العاشر:** التنمية المهنية.
- **المعيار الحادي عشر:** المسؤولية المهنية.

▪ **اتفاقية مدارس حكومة فيكتوريا:** تضمنت معايير لثلاثة أدوار للمعلم هي:

- مدير المدرسة ومساعد المدير.
- مشرف.
- معلم الفصل، وتتضمن ثلاث مستويات:
  - خبير.
  - كفء.
  - خريج.

على أن يتضمن كل منهم ثلاثة مجالات:

- **المجال الأول:** المعرفة المهنية.
- **المجال الثاني:** الممارسة المهنية.
- **المجال الثالث:** الارتباط المهني.

▪ **وثيقة الاحتراف للمعلمين في كاليفورنيا:**

تحسنت الوثيقة عرضًا لستة مجالات من المعايير وهي:

- إشغال جميع الطلاب ودعمهم في التعلم.

- الإعداد والحفاظ على بيئات تعلم فعالة.
- فهم وتنظيم محتوى المادة.
- تخطيط التعليم وتصميم خبرات التعلم.
- قياس تعلم الطلاب.
- التطوير كمعلم محترف (Tzur, 2011).

▪ **معايير المعلم المحترف بولاية أريزونا:**

- **المعيار الأول:** المعلم يصمم ويخطط التدريس ليطور من قدرات الطلاب لمقابلة المعايير الأكاديمية لولاية أريزونا، وخطة التقييم الخاصة بالمنطقة.
- **المعيار الثاني:** المعلم يكون ويحافظ على مناخ تعلم يدعم تطوير قدرات الطلاب، لمقابلة المعايير الأكاديمية لولاية أريزونا.
- **المعيار الثالث:** المعلم يطبق ويدير تعليم يطور قدرات الطلاب على مقابلة المعايير الأكاديمية لولاية أريزونا.
- **المعيار الرابع:** المعلم يقيم التعلم ويوصل النتائج للطلاب والآباء والمتخصصين الآخرين، مع مراعاة قدرات الطلاب لمقابلة المعايير الأكاديمية لولاية أريزونا.
- **المعيار الخامس:** المعلم يتعاون مع الزملاء والآباء والمجتمع والوكالات الأخرى؛ ليصمم ويطبق، ويدعم برامج تعلم تطور من قدرات الطلاب لمقابلة المعايير الأكاديمية لولاية أريزونا، والانتقال من المدرسة للعمل أو للتعليم العالي.
- **المعيار السادس:** المعلم يراجع ويقيم أداءه الكلي ويطبق خطة تنمية مهنية.
- **المعيار السابع:** المعلم لديه معرفة أكاديمية عامة يشير لذلك حصوله على درجة البكالوريوس. والمعلم أيضاً لديه معرفة أكاديمية محددة في تخصص أو تخصصات كافية لتنمية معرفة الطلاب وأدائهم لمقابلة المعايير الأكاديمية لولاية أريزونا.
- **المعيار الثامن:** المعلم يظهر معرفة مهنية حالية كافية ليصمم ويخطط التعليم بفعالية ويطبق ويدير التعليم، ويكون ويحافظ على بيئة تعليم ملائمة ويقيم تعلم الطالب.
- **المعيار التاسع:** بالتعاون مع المتخصصين الآخرين والآباء، ويشارك معلم التربية الخاصة في تصميم وتنفيذ وتقييم برامج التعليم الفردية.

ويتفق هذا النموذج مع ما أوردته (Kathy, 2011) في نموذج كنساس لتراخيص قادة المعلمين للتعليم الشامل، بالإضافة إلى إمكانية المعلم لإشغال جميع الطلاب، ودعمهم في التعلم ومعيار قياس الطالب لتعلمه بنفسه.

ثانيًا: معايير الاحتراف للمعلمين في انجلترا:

حددت معايير الاحتراف في إطار خمسة مستويات هي: (Richard, 2011)

- معلم في وضع منحة المؤهل.
- معلومات ذوو الجدول الرئيسي.
- معلمون في مرتبة أعلى في الرواتب.
- معلم ممتاز.
- معلم ذو مستوى متقدم.

ولكل مستوى تم تحديد مجموعة مجالات ضمن ثلاثة نطاقات، هي:

- **النطاق الأول: صفات مهنية: تضمنت عدد من المعايير جاءت في المجالات التالية:**
  ١- العلاقات مع الأطفال والشباب.
  ٢- إطار العمل والهيكلة العامة.
  ٣- الاتصال والعمل مع الآخرين.
  ٤- التنمية المهنية الشخصية.
- **النطاق الثاني: المعرفة المهنية والفهم: تضمنت عدداً من المعايير جاءت في المجالات التالية:**
  ١- التعليم والتعلم.
  ٢- التقييم والمراقبة.
  ٣- المواد التعليمية والمناهج.
  ٤- معرفة القراءة والكتابة والحساب وتكنولوجيا المعلومات والاتصالات.
  ٥- الإنجاز والتنوع.
  ٦- الصحة والسعادة.
- **النطاق الثالث: مهارات مهنية: تضمنت عدد من المعايير في المجالات التالية:**

١- التخطيط.

٢- التدريس.

٣- التقييم والملاحظة والتغذية الراجعة.

٤- متابعة التدريس والتعلم.

٥- بيئة التعلم.

٦- فرق العمل التعاوني والتشاركي.

ثالثًا: المعايير المهنية للمعلمين بولاية كوينزلاند:

وضعت ولاية كوينز لاند بأستراليا معايير مهنية للمعلمين، وتصف هذه المعايير ما يحتاج المعلم أن يعرفه ويفعله؛ لكي يقدم خبرات تعلم قيمة لأفراد ومجموعات من الطلاب في مدارس ولاية كوينزلاند، ولكي يعد الشباب لمستقبل يمكنهم من المساهمة في مجتمع متغير اجتماعياً واقتصادياً وثقافياً (Queensland Government, 2005).

- **المعايير المهنية للمعلمين:**

١- يكون خبرات تعلم مرنة ومبتكرة للأفراد والمجموعات.

٢- يساهم في تنمية اللغة والحساب.

٣- يكون خبرات تعلم تتحدى العقل.

٤- يكون خبرات تعلم مناسبة ترتبط بالعالم خارج المدرسة.

٥- يكون خبرات تعلم شاملة وتشاركيه.

٦- يوظف تكنولوجيا الاتصالات والمعلومات لتعزيز تعلم الطلاب.

٧- يقيم ويضع تقارير عن تعلم الطلاب.

٨- يدعم التنمية الاجتماعية والمشاركة الاجتماعية للشباب.

٩- يكون بيئات تعلم مساعدة وآمنة.

١٠- يبني علاقات مع المجتمع الأوسع.

١١- يشارك في الفرق المهنية.

١٢- يلتزم بالممارسات المهنية.

رابعًا: مجالات إعداد المعلم في جمهورية مصر العربية والمعايير المرتبطة بها:

وقد حدد (زيتون،٢٠٠٤) (عشيبه، ٢٠٠٨) (الطيب، ٢٠٠٧) (زغلول، ٢٠٠٧) العديد من المجالات الخاصة بإعداد المعلم في جمهورية مصر العربية وهي كالتالي:

المجال الأول: التخطيط، ويتضمن ثلاثة معايير كالتالي:

- المعيار الأول: تحديد الاحتياجات التعليمية للمتعلمين.
- المعيار الثاني: التخطيط للأهداف.
- المعيار الثالث: تصميم الأنشطة التعليمية الملائمة.

المجـــال الثـــاني: اســـتراتيجيات التعلـــيم/ الـــتعلم وإدارة الفصـــل، ويتضـــمن ســـتة معايير كالتالي:

- المعيار الأول: استخدام استراتيجيات تعليمية/ تعلمية استجابة لحاجات المتعلمين.
- المعيار الثاني: تيسير التعلم الفعال.
- المعيار الثالث: تشجيع المتعلمين على حل المشكلات والتفكير الناقد والإبداعي.
- المعيار الرابع: توفير مناخ ميسر للعدالة.
- المعيار الخامس: الاستخدام الفعال لأساليب متنوعة لاستثارة دافعية المتعلمين.
- المعيار السادس: إدارة وقت التعلم بكفاءة.

المجال الثالث: المادة العلمية، ويتضمن أربعة معايير كالتالي:

- المعيار الأول: التمكن من بنية المادة العلمية وفهم طبيعتها.
- المعيار الثاني: التمكن من طرائق البحث في المادة العلمية.
- المعيار الثالث: تحقيق تكامل مادته العلمية مع المواد الأخرى.
- المعيار الرابع: القدرة على إنتاج المعرفة.

المجال الرابع: تكنولوجيا التعليم، ويتضمن معيارين كالتالي:

- المعيار الأول: استخدام تكنولوجيا التعليم.
- المعيار الثاني: ممارسة مهارات الاتصال.

المجال الخامس: السياق المجتمعي، ويتضمن ثلاثة معايير كالتالي:

- المعيار الأول: الإلمام بثقافة المجتمع المحيط بالمدرسة وتوظيفها.
- المعيار الثاني: توطيد العلاقة بأعضاء المجتمع المحلي.
- المعيار الثالث: مشاركة المعلم في قيادة التغيير والتطوير التربوي في إطار ثقافة الجودة والتميز.

المجال السادس: التقويم ويتضمن معيارين كالتالي:

- المعيار الأول: التقويم الشامل.
- المعيار الثاني: التغذية الراجعة.

المجال السابع: أخلاقيات المهنة، ويتضمن معيارين كالتالي:

- المعيار الأول: علاقة المعلم بالمتعلمين والزملاء.
- المعيار الثاني: أخلاقيات العمل.

المجال الثامن: التنمية المهنية المستمرة، ويتضمن معيارين كالتالي:

- المعيار الأول: التنمية المهنية الذاتية.
- المعيار الثاني: التنمية المهنية الجماعية.

كما ظفر مجال الإعداد المهني للمعلمين في الدول المتقدمة بكثير من البحوث المعمقة الواسعة، وقد كشفت نتائجها عن مجموعة توجهات أساسية يمكن الاستفادة منها عند وضع المعايير منها: التوجه الاجتماعي الناقد، والذي يؤكد على ضرورة الاهتمام بأدوار المعلمين المختلفة، بحيث يتدربون على أعمال عمليات التفكير الناقد لما يجري في المؤسسات الاجتماعية والاقتصادية والتعليمية، وإعدادهم للمساهمة في تغيير أوضاع هذه المؤسسات، والتوجه إلى التنمية الشخصية للمعلمين، بحيث يكون التوجه نحو رفع الكفاءة العقلية للمعلمين وزيادة فاعليتهم الاجتماعية، بحيث ينمي لديهم سمات عقلية ونفسية تدفعهم للمشاركة والتقويم الذاتي والتعاون، والتوجه التقني بحيث يمكن للمعلمين استيعاب طبيعة عمليات التعلم والتدريس وإكسابهم المهارات وإجادة التقنيات، بحيث يكونون معلمين وباحثين يتأملون ممارستهم، وممارسة تلاميذهم، ويقومونها، ويسعون إلى تحسينها، والتوجه الأكاديمي والذي ينصب على إتاحة الفرصة للمعلمين لإتقان تعلم المادة التي سيدرسونها،

وهذه التوجهات يعضد بعضها البعض، ويمكن في ضوئها تصميم مناهج ومناشط وممارسات لبرامج إعداد المعلمين (Ministry of Education, 2013).

كذلك حددت دراسة كلاً من، دراسة (الكولي، ٢٠٠٩م)، ودراسة (كفافي، ٢٠١٠م) مجموعة من المعايير المهنية والأكاديمية لاعتماد المعلم على النحو الآتي:

١- بالنسبة للمعايير المهنية:

- تخطيط وتصميم المواقف التعليمية.
- توفير المناهج التعليمي المناسب والحفاظ عليه.
- تطبيق وإدارة الموقف التعليمي.
- تقييم ومتابعة نتائج التعلم.
- تأمل وتقييم الموقف التعليمي.
- التعامل مع الزملاء والوالدين والآخرين.
- المشاركة في التنمية المهنية.
- معرفة المحتوى.
- تطبيق التكنولوجيا.

٢- بالنسبة للمعايير الأكاديمية:

- ملاءمة أنشطة التدريس والتعليم لأهداف مخطط الدراسة.
- تناسب الممارسة مع المناهج الدراسية.
- إعطاء الفرص للطلبة لملاحظة التدريس الجيد.
- رد الفعل السريع على أدائهم.
- تحديد عمل الطلبة بالطريقة التي تقدم رد فعل سريع ومساعدة في تقويم الطلبة.
- بلوغ الطلبة مستوى المعرفة المطلوبة في البرنامج.
- اكتساب الطلبة مهارات التدريس المطلوبة للمدرسين المبتدئين.
- التنمية المهنية المستمرة لأعضاء هيئة التدريس.
- أعضاء هيئة التدريس لديهم مهارات تدريس لإعداد المعلم الجيد.
- يمتلك الطلبة المؤهلات الضرورية لبدء البرنامج.

مما تقدم عرضه يتضح اتفاق معظم الدول على اتباع نظام خاص يمكن المعلم من مزاولة مهنة التدريس، على أن يحدد له مجموعة معايير، ويقيم المعلم وفقاً لها.

كذلك أيضاً يمكن أن يكون للمعلم درجات مختلفة، كأن يكون في البداية معلماً مبتدئاً ثم خبيراً أو يكون معلماً مساعداً ثم معلماً أساسياً، أو أن يكون معلماً ممارساً ثم معلماً محترفاً.

وأوضحت دراسة (Melinda, et. al. 2015) أن التصور المستقبلي لإعداد معلمي التربية الخاصة ومعلمي التعليم الشامل في عصر قائم على المعايير (المعايير الدولية لترخيص المعلم لمزاولة مهنة التعليم) يكمن في إجابة المحاضرين بالجامعات (محاضري خريجي التربية الخاصة الحاليين أو المستقبليين) ، وكذلك القائمين على تنفيذ البرامج التدريبية المقدمة لمعلمي التعليم الشامل للسؤال الرئيس التالي: ما الأطر التي يمكن لهؤلاء المحاضرين استخدامها كأساس للترويج للتعليم الشامل وتنمية خبرات ومؤهلات معلمي التربية الخاصة ومعلمي الدمج الحاليين والمستقبليين؟

وعلى هذا الأساس قدم الباحثون نموذجاً مقترحاً لهذا التصور يتضمن المحاور الرئيسية التالية: إعداد وتأهيل المعلم، متابعة المعلم أثناء الحصص الدراسية، الدورات التدريبية المقدمة للمعلم أثناء الخدمة، آليات تعزيز الأداء الفعال للمعلم، وتتضمن تلك المحاور عدة نقاط فرعية طبقاً لما هو وارد أعلاه.

الترخيص والإجازة المستمرة/ ضمان ترخيص عالي الجودة (المعايير والمبادئ التوجيهية لمجلس الأطفال العاديين CEC):

يأتي من الأهداف الأساسية لمجلس الأطفال الغير عاديين وضع معايير مهنية للمعلمين في مجال التربية الخاصة الاجتماع الأول لمجلس الأطفال الغير العاديين، ١٩٢٣. دافع CEC بصفته المنظمة المهنية لمهني التربية الخاصة على مدى أكثر من ٧٥ سنة عن إعداد مهنيين جيدي الاعداد للتربية الخاصة. تكمن جودة الخدمات التربوية المقدمة للأفراد غير العاديين في قدرات الموظفين الذين يقدمون هذه الخدمات ومؤهلاتهم وكفاياتهم، مجلس الأطفال غير العاديين، ١٩٨٨. وورد في كتاب ما يجب أن يعرفه كل معلمي التربية الخاصة الاخلاقيات والمعايير والمبادئ والتوجيهات فصل عن الترخيص والاجازة المستمرة/ ضمان ترخيص عالي الجودة، المعايير والمبادئ التوجيهية لمجلس الأطفال العاديين

الترخيص للأفراد بممارسة التربية الخاصة مسؤولية الولايات في أمريكا والمقاطعات بكندا. المعايير والشروط متفاوتة من ولاية لأخرى. اغلبية الولايات تقوم بالتنسيق عملية الترخيص مع CEC. تلتزم ٥٠ ولاية بتوفيق تراخيصها مع معايير CEC التزام غير رسمي، الرخصة الرسمية تعني ممارسة امنة واخلاقية وفعالة التوجه الحالي نحو الترخيص متعدد الفئات.

استخدمت اللجنة القومية حول التدريس ومستقبل أمريكا (NCTAF1996) في تقريرها الشهير والأهم "التدريس ومستقبل أمريكا: استخدمت المقعد ذي الثلاث أرجل لوصف الرافعات الأساسية الثلاث التي تؤثر على جودة المعلمين:

١- اعتماد برامج إعداد المعلمين.

٢- الترخيص الأولي لمهني التدريس في مستوى دخول المهنة.

٣- الإجازة المتقدمة لمهني التربية الخاصة.

تقوم آلية الترخيص على لفترة محدودة، يجدد بناءً على تنمية مهنية مخططة ومنظمة ومعترف بها ترتبط بمجال الممارسة المهنية، يندرج تحت مظلة خطة تنمية مهنية PDP، تراجع وتعدل هذه الخطة سنوياً. يمثل الترخيص المهني للعاملين في ميدان التربية الخاصة الساق الثالثة في مقعد ضمان الجودة ثلاثي الارجل لدى اللجنة القومية حول التدريس ومستقبل أمريكا (NCTAF) يشير الترخيص المهني ضمنا الى ان المهني الفردي يمتلك مجموعة مشتركة من المعارف والمهارات المتخصصة لا مناص عنها من جل الممارسة الامنة والفعالة حيث يتيقن من ان الافراد الذين يحملون الرخصة؟ يشترك CEC في مبادرات واعمال تعاونية لتحسين تأثير معاييره في عملية الترخيص معدين حقا لاستخدام المهارات المتخصصة بأمان وفاعلية.

ويبرر مجلي الأطفال الغير عاديين ضرورة وجود ترخيص للمعلم بالتطورات في السياسة القومية والإقليمية في اتجاه تبني نظم محاسبية اشد على الأخص من خلال التدابير التي تفرضها قوانين (لن يترك طفل يتخلف (NCLB2001)، وترخيص الولاية والإجازة المتقدمة لممارسين التربية الخاصة متفاوتة كما ونوعا. وتشير البيانات الوطنية الى الحقائق التالية:

١- أن جميع الولايات تتطلب بيانات لاعتماد لمهني التربية الخاصة وإصدار تراخيص مزاولة المنهة، أن ٢٧ ولاية فقط تتطلب الترخيص/ التصديق/ الموافقة كمسؤول للتربية الخاصة.

٢- نصف هذه الولايات تتطلب الالتحاق بدورات معينة في إدارة التربية الخاصة

٣- الغالبية العظمى من الولايات التي تتطلب كمسؤولي التربية الخاصة درجة الماجستير كاشتراط حد أدنى لمسؤولي التربية الخاصة.

٤- أن أقل من ثلث الولايات تتطلب الخبرة الميدانية والتدريب الداخلي في إدارة التربية الخاصة، وولاية واحدة فقط مطلوب ان يجتاز المرشحين امتحان ترخيص إدارة التربية الخاصة.

٥- ان معظم الولاية التي تتطلب ترخيص متجدد من مسؤولي التربية الخاصة أفادت أن لديها متطلبات في التنمية التعليم المستمر والمهنية للمسؤولين للحفاظ على بيانات الاعتماد الخاصة بهم نشطة.

<table>
<tr><th colspan="3">المعايير المهنية القومية لرخصة المعلم الشاملCEC</th></tr>
<tr><td colspan="3">▪ لا يقتصر على فئة واحدة.
▪ ٣٦ ساعة اتصال.
▪ المشاركة في برامج التنمية على مستوى المدرسة أو المنطقة والولاية.
▪ نشر الكتب أو أبحاث بالمجلات. او إجراء البحوث أو تقديم الدعم لها.
▪ المشاركة في نشاطات الدعم.
▪ العضوية بالجمعيات واللجان.
▪ المشاركة بالجولات التربوية المعتمدة.
▪ المشروعات المهنية المعتمدة من الولاية.
▪ النشاطات الاكاديمية ذات الصلة بالمهنة.</td></tr>
<tr><td colspan="3">سير الآلية التوظيف</td></tr>
<tr><td>التوظيف الأولي</td><td>الإعداد الأولي</td><td>الترخيص الأولي</td></tr>
<tr><td colspan="3">الاحتفاظ بالموظفين</td></tr>
<tr><td>التنصيب الأولي</td><td>التنمية المستمرة</td><td>السلم المهني</td></tr>
<tr><td colspan="3">معايير تراخيص الممارسة المهنية لمهني التربية الخاصة CEC</td></tr>
<tr><td>العلاقة مع الأشخاص الغير عاديين وأسرهم</td><td>علاقة المهنيين بالتوظيف</td><td>علاقة المهنيين بالمهنة والمهنيين الآخرين</td></tr>
<tr><td>▪ المسؤوليات التدريسية
▪ إدارة السلوك
▪ إجراءات الدعم
▪ الدفاع</td><td>▪ الإجازة والتأهيل
▪ التوظيف
▪ المهمة والدور
▪ التنمية المهنية</td><td>▪ المهنة
▪ المهنيون الآخرون</td></tr>
<tr><td colspan="3">معايير الولايات التي تحتاج إلى متطلبات الترخيص/ شهادة/ خبرة التصديق/ الموافقة لمعلمي التربية الخاصة</td></tr>
<tr><td>▪ الشهادات
• ماجستير
• بكالوريوس
• دكتوراه</td><td>١- الخبرة
• ٣ سنوات
• ٥ سنوات
• ٧ سنوات</td><td>٢- التدريب
• عدد الساعات
• نوعية التدريب
• التكلفة المادية</td></tr>
</table>

السؤال الثالث: أهمية دور المعلم المرخص بالتعليم الشامل

تؤكد العديد من الدراسات والأبحاث العالمية التي تناولت العملية التعليمية والتربوية، على أن المعلم هو محور العملية التعليمية، فالمعلم يصنع التعليم داخل الفصول، من خلال تفاعله مع

منظومة التعليم كاملة، هو القائد الخفي للعملية التعليمية، من خلال وجوده مع التلاميذ داخل أو خارج الفصل الدراسي يتعلمون وينمذجون منه كيف يفكرون؟، وكيف ينصهرون بالمعرفة والمهارات والقيم؟، ثم كيف يطبقون ما تعلموه في مخرجاتهم السلوكية العلمية، وخدمة مجتمعهم في الحاضر والمستقبل؟

وقد بينت نتائج دراسة (Andrea, et. al.) بأن تصورات (معلمي التربية الخاصة ومعلمي التعليم الشامل) الاستعداد لتعليم الطلاب ذوي الإعاقات الشديدة تتمثل بصورة أكبر في الاستعداد لإدارة البرامج التعليمية أولاً، وهى ذات أهمية بدرجة أكبر من تقديم الخدمات المباشرة للطلاب ذوي الإعاقات الشديدة، وأن المعلمين الحاصلين على ترخيص مزاولة مهنة التعليم بشكل عام أقل استعداداً لتلبية الاحتياجات الطبية والتواصلية والتكميلية المكثفة للطلاب ذوي الإعاقات الشديدة، وأن المعلمين ذوي درجات الماجستير أكثر استعداداً للعمل مع الطلاب ذوي الإعاقات الشديدة في العديد من المجالات الرئيسية، على الرغم من أنهم يشعرون بأنهم أقل استعداداً لمعالجة تطوير المناهج الدراسية على المدى الطويل، تفاوتت تصورات الاستعداد للتدريس للطلاب ذوي الإعاقات الشديدة بين المعلمين تبعاً لاختلاف التخصص ودرجة ونوع التعليم (عام- تربية خاصة) ومستويات الخبرة المختلفة.

ويتبين دور المعلم في التعليم الشامل من كونه أحد أهم عناصر العملية التعليمية، ويظهر ذلك من خلال الأدوار التي يقوم بها في المجالات التالية مثل: (الشيابنة، ٢٠١٣م).

المجال الأول: التخطيط: والتي تضم المعايير:

١- تحديد الاحتياجات التعليمية للطلاب.

٢- التخطيط لأهداف كبرى في توسيع العمل الجماعي.

٣- تصميم الأنشطة التعليمية الملائمة لتعظيم زمن التعلم الفعلي.

المجال الثاني: استراتيجيات التعلم وإدارة الفصل: ويضم المعايير التالية:

١- استخدام استراتيجيات تعليمية استجابة لحاجات الطلاب.

٢- تيسير خبرات التعلم الفعال بتشجيع التفاعل الإيجابي.

٣- إشراك التلاميذ في حل المشكلات والتفكير الناقد والإبداعي.

٤- توفير مناخ ميسر للعدالة وتحقيق المساواة.

٥- الاستخدام الفعال لأساليب متنوعة لإثارة دافعية المتعلمين.

٦- إدارة وقت التعلم بكفاءة في ضوء الخطة الزمنية المحددة.

المجال الثالث: المادة العلمية:

١- التمكن من بنية المادة التعليمية وفهم طبيعتها.

٢- التمكن من طرق البحث في المادة العلمية.

٣- تمكن المعلم من تكامل مادته العلمية مع المواد الأخرى.

٤- القدرة على إنتاج المعرفة عن طريق تحليل المعلومات المتاحة وتدريب الطلاب عليها.

المجال الرابع: التقويم:

١- التقويم الذاتي بأساليب وأدوات مختلفة وتشجيع الطلاب على تقييم ذاتهم.

٢- تقويم الطلاب بتصميم أدوات متنوعة ومبتكرة للتقويم.

٣- التغذية الراجعة باستخدام نتائج التقويم لتحسين الأداء.

المجال الخامس: مهنية المعلم:

١- الالتزام بأخلاقيات المهنة بتوجيه الطلاب ومعاونتهم في حل مشكلاتهم واحترام شخصياتهم.

٢- التنمية المهنية بمواكبة ما يستجد من النظريات التربوية في مادة التخصص.

السؤال الرابع: مقترح تصوري لرخصة المعلم السعودي بالتعليم الشامل وفق رؤية ٢٠٣٠م

أولاً: المنطلقات العلمية

تهتم حكومة المملكة العربية السعودية بالتعليم اهتماماً كبيرًا، ومما ساعد على ذلك، ما تملكه البلاد من فكر إسلامي مستنير، وميزانيات مالية كبيرة وداعمة، ويتضح ذلك من خلال الميزانية الضخمة التي تخصصها للتعليم، حيث تشكل رواتب المعلمين ومخصصات تدريبهم أثناء الخدمة الجزء الأكبر منها، ومن خلال خطط التنمية الشاملة التي تؤثر تأثيرا مباشراً في التعليم، وذلك للارتباط الوثيق بين التنمية والتربية من ناحية؛ ولحاجة خطط التنمية إلى القوى البشرية المدربة ذات الكفاءة العالية والقادرة على تحقيق أهداف التنمية من ناحية أخرى، ولقد استمر نظام

التعليم بالمملكة في التطور كماً ونوعاً خلال سنوات خطط التنمية. (الحربي، ٢٠١٥م؛ Al Shannag, et. al. 2013).

وقد ركزت دراسة (Al Shannag, et. al. 2013) على مقارنة مؤهلات وممارسات كل من معلمي (الأحياء، الكيمياء، الفيزياء، والجيولوجيا/ علوم الأرض) في كل من المملكة العربية السعودية وسنغافورة؛ للوقوف على أسباب الاختلافات الموجودة في التحصيل والانجاز للطلاب، وكشفت النتائج عن وجود فروق ذات دلالة إحصائية (بدرجة كبيرة) في إعداد كل من معلمي الأحياء، الكيمياء، الفيزياء، والجيولوجيا/ علوم الأرض، وكانت الفروق لصالح معلمي دولة سنغافورة، لذا أوصت الدراسة بأهمية الترخيص للمعلم لمزاولة مهنة التعليم لاسيما في التعليم الشامل الذي أصبح في الوقت الراهن ضرورة ملحة لتطور المجتمعات، على أن تتضمن رخصة المعلم خبرات التدريس وبرامج التطوير المهني والممارسات التدريسية للمعلم وغيرها، كما أوصت الدراسة بأهمية إعداد وتطوير المعلمين بما يتناسب مع التعليم الشامل/ الدمج.

وهناك العديد من الإجراءات التي يمكن استنباطها من خلال رؤية المملكة ٢٠٣٠م، والتي تعنى بتطوير الإعداد والتنمية المهنية للمعلمين والعملية التعليمية ككل، وهو ما يجعل هناك ضرورة لتضمين تلك الإجراءات وما تشتمله من معايير للجودة المهنية للعمل وفق نظام رخصة المعلم، ويمكن تحديد تلك المعايير من خلال مجموعة من الإجراءات التي يجب اتباعها في عملية تطوير الأداء للمعلمين.

ثانياً: الإعداد والتأهيل للحصول على رخصة معلم:

إن عملية الاهتمام بإعداد المعلم جاءت نتيجة التغيرات السريعة والمتلاحقة التي يشهدها العصر الحالي، والمتمثلة في الثورة التكنولوجية التي أدت إلى تغيير جذري في شكل الحياة، والاتفاقيات الدولية والمنافسة العالمية التي جعلت من التنمية المهنية أهمية مع ازدياد الانفتاح على العالم، والعالمية حيث يعيش العالم اليوم كقرية كونية صغيرة في ظل ثورة الاتصالات والمعلومات، وتغيير دور المعلم نتيجة للتقدم التكنولوجي والعلمي والمعرفي الهائل؛ لذا يجب إنشاء نظام للترخيص لممارسة مهنة التعليم وتطوير الخريجين له، وذلك للمحافظة على سوية المهنة وسمعتها، حيث يطلب من المعلمين بعد كل فترة تجديد تراخيصهم، مما يضطرهم إلى المحافظة على مستوى مهني عال، ويتم تطوير الخريجين لهذه التراخيص، وبالتالي تحرص برامج تطوير المعلم على

معرفة المستجدات في مجال التراخيص للتدريس وتعدل محتواها وأنشطتها في ضوئها. ويمكن تحقيق ذلك بناء على ما ورد بالأهداف التفصيلية لرؤية ٢٠٣٠م ذلك من خلال:

١- توظيف وتمكين العوامل المختلفة المحيطة بالمملكة؛ لبناء مؤسسات لإعداد معلِّم على مستوى عالٍ، ومن هذه العوامل تطبيق نظرية الاستثمار في رأس المال البشري بين أبناء المجتمع، وذلك ليس انطلاقاً من تجربة دولتي المقارنة فقط، بل انطلاقا من أن ذلك جزء من عقيدتنا، فإن أول ما دعا له الدين الحنيف هو (اقرأ)، ممّا يدلل على قيمة وأهمية العلم في بناء الأمة من جميع الجوانب، ولا يكون على الصعيد النظري فقط، بل على الصعيد التطبيقي أيضًا.

٢- الاستعانة بالخبرات الأجنبية في إنشاء شبكة عامة ومتخصصة للإعداد المهني للمعلم، تعمل على الربط بين أقسام التدريب المهني والمراكز البحثية ومراكز التربية المتخصصة، يتم من خلالها التعاون بين مختلف الجهات؛ لتبادل الخبرات، وزيادة معارف المعلمين، وتنمية قدرتهم على الابتكار والإبداع.

٣- إعداد مجموعة من الأنشطة التي تنمي عادات القراءة الحرة، من خلال إعداد بعض الأدلة والمراجع الإرشادية في شتى المجالات؛ لكي يستفيد منها المعلمون والطلاب، وتستخدم كمصادر للمعرفة، للاستزادة العلمية، وتجهيز المكتبات المدرسية بما يلزم لتنمية هذه العادات.

٤- تعزيز دور المعلم وتأصيل رسالته في المجتمع، وذلك بإقامة الندوات والمحاضرات لنشر ثقافة احترام المعلم، وبيان حقوقه وواجباته.

٥- التأكيد على الشراكة المجتمعية بين أجهزة خدمة المجتمع، والمجتمع المحلي ومؤسساته والمسؤولين عن التدريب بوزارة التربية والتعليم والجامعات، في إعداد برامج ودورات في إعداد المعلم وتنميته المهنية أثناء وقبل الخدمة، وإجراء بحوث مشتركة في هذا المجال.

٦- حفز وتعزيز الطلاب المعلمين على حضور الندوات والمؤتمرات وحلقات المناقشة العلمية والتربوية؛ للوقوف على مستجدات ومستحدثات المجالات الأكاديمية والعلمية والتربوية.

٧- غرس قيم العمل لدى جميع الطلبة منذ بداية سن التعليم، وهذا واجب المعلم، ممَّا ييسر الكثير أمام مؤسسات إعداد المعلِّم، بل إن أثره سيصل لبقيَّة المهن عامة.

٨- التركيز على الجانب البحثي ومناهج البحث العلمي، فيما يخص برامج مؤسسات إعداد المعلّم بالمملكة بشكل أكبر، بحيث يكون الطالب المعلم قبل تخرُّجه متمرِّساً في مجال البحث العلمي،

ليفتح ذلك للمعلم آفاق مواكبة مستجدّات العصر، فيبتكر الطرق الخاصة به في التعليم، ويكسب هذه المهارة لطلابه.

٩- رفع معايير قبول الطلاب في مؤسسات إعداد المعلِّم في المملكة العربية السعوديّة، ليتمَّ قبول الطلاب من ذوي المهارات والقدرات العالية فقط، نظرًا لحساسية مهنة المعلِّم في بناء أفراد المجتمع، فهي المهنة التي تخرِّج كافة أفراد المجتمع.

١٠- استقطاب خريجي درجة الماجستير لمهنة التعليم وتقديم حوافز تشجيعية لهم، كونهم في هذه المرحلة التي تمر بها المملكة الآن معدين بالشكل الذي تطمح له، سواء من الناحية البحثية أو من ناحية المهارات المختلفة المطلوبة في المعلِّم.

١١- تكثيف فترة التدريب العملي في مؤسسات إعداد المعلّم في المملكة العربية السعودية، وذلك لوجود عدد من المهارات التي لا تكتسب إلا بالممارسة العملية الميدانية المطوَّلة.

١٢- يتم إضافة مهارة التعلُّم الذاتي للجانب المهني من الإعداد، كأحد المهارات التي لا بد للطالب المعلم من إتقانها؛ وذلك لأهميَّتها للمعلِّم في هذا العصر – عصر العولمة – الموسوم بتغيراته المتلاحقة.

١٣- فرض رقابة صارمة من قبل الهيئة الوطنية للتقويم والاعتماد الأكاديمي على مؤسسات إعداد المعلم في المملكة العربية السعودية؛ لضمان تطبيقها لمعايير الاعتماد والجودة كما ينبغي، فالغالب أن سياسة التعليم والخطط الموضوعة جيِّدة، ولكن الخلل في كيفية التنفيذ.

١٤- إقامة مسابقات بحثية خاصّة بالطالب المعلم في المملكة العربية السعودية؛ وذلك لتكون دافعاً لتطوير مهاراته البحثية.

١٥- إجراء المزيد من الأبحاث من قبل مختلف الجهات ذات العلاقة بغرض تطوير نظام إعداد المعلّم في المملكة العربية السعودية.

ثالثاً: التنمية المهنية المصاحبة لمنح رخصة المعلم:

تتعدد الطرق والأساليب التي تحقق التنمية المهنية للمعلمين في عدة أشكال وأساليب ومن أهمها: التدريب وله أساليبه المختلفة، ويُعَدُّ التدريب دعامة قوية من دعائم تنمية المعلمين، حيث أصبح يمثل حقيقة واقعة لجميع العاملين في المهن المختلفة بما فيهم العاملون بمهنة التعليم،

وأكدت على ذلك المؤسسات التعليمية التي أخذت تتبنى فكرة التدريب أثناء الخدمة، وتنشئ لها الأجهزة والمراكز والهيئات المتخصصة التي تقوم بتخطيط التدريب وتنفيذه ومتابعته وتعمل على تدريب المعلمين وفق أحدث الأساليب ال تربوية، والتدريب بشكل عام له أهمية كبيرة، فقد أصبح يحتل مكانة الصدارة في قضايا التنمية البشرية وهو في طريقه ليصبح علماً اجتماعياً جديداً له أبنيته الفكرية، وله هدفه المتمثل في تنمية قدرات الأفراد والمنظمات والمجتمع واستثمارها وفق معايير الكفاية والفاعلية.

١- أن تنبثق سياسة تطوير المعلم من السياسة التربوية للمجتمع السعودي وفق رؤية ٢٠٣٠م، بحيث يكون هناك مجموعة من المبادئ العامة، والضوابط الموجهة، التي تحكم سير عملية تطوير المعلم قبل الخدمة وأثنائها، تجعل منه نظاما متكاملا في الهدف والمحتوى والأسلوب والوسيلة والتقويم، وتتوافر فيه المرونة لتقبل التجديد والتطوير.

٢- أن تتضمن برامج تطوير المعلمين ما يؤكد على تبوء المملكة العربية السعودية مكانة قيادية رفيعة بين دول العالم، ويبرز الإرث التاريخي للمملكة، وينمي الاعتزاز بالهوية الوطنية، ويؤكد على الوسطية والعدل والحوار، ويسهم في بناء الشخصية المتزنة القادرة على المبادرة والريادة، ويؤكد على المحافظة على الممتلكات العامة، ويعزز رفع كفاءة الأداء، ويسهم في بناء قادة المستقبل.

٣- أن تتضمن برامج تطوير المعلمين معايير علمية وتربوية وثقافية وصحية ملائمة لانتقاء معلم المستقبل، بحيث يتم استقطاب الطلاب الذين يتوافر فيهم المستوى الرفيع المطلوب لمهنة التعليم من حيث الاستعداد والقابلية للمهنة، والكفاءة العلمية، وأن يتم اختيارهم بناءً على اختبارات تستخدم فيها مقاييس إجرائية تلائم البيئة المحلية.

٤- أن تتضمن برامج تطوير المعلمين الجوانب التطبيقية العملية، وتعطي التعلم الذاتي، والتعليم الإلكتروني، والعمل التطوعي الاهتمام اللازم لتعزيز التعلم مدى الحياة لدى المعلم.

٥- أن يوجد توازن حسب الحاجة بين الكفايات اللازمة لتطوير المعلم، بحيث لا يطغى جانب على آخر، ويأخذ كل جانب ما يستحقه.

٦- أن تعكس الخطة الدراسية وأوزان المقررات احتياجات وتطورات ومتطلبات العصر، وأن تصمم المناهج على معرفة راسخة، تنهل من التخصصات المختلفة في الطفولة، المراهقة، نظرية التعلم والمعرفة، الدافعية، طرق تدريس مادة التخصص، وجميعها تدرس في سياق الميدان التربوي.

٧- أن تكون عملية تطوير المعلم عملية مستمرة تبدأ ولا تنتهي، كما ينبغي تحقيق درجة عالية من التكامل بين مستوى التطوير قبل الخدمة وأثنائها، بحيث تبنى برامج تطوير المعلمين اللاحقة على التدريب الأولى لهم، مما يؤدي إلى تراكم المعرفة بشكل طبيعي وتلقائي.

٨- أن يوجد علاقة حقيقية بين مناهج تطوير المعلم والمناهج القائمة في مراحل التعليم العام وفقاً لمفهوم المنهج الحديث.

٩- أن تتضمن برامج تطوير المعلم متطلبات التطوير العلمي والتكنولوجي الذي يمكن المعلم من القيام بأدواره الوظيفية المعاصرة، وذلك من خلال التوظيف الفعال للتقنية الحديثة في العملية التعليمية، وكذلك تأهيل أعضاء هيئة التدريس في جميع الكليات المعنية في معرفة وتطبيق جوانب التقنية المختلفة ضمن طرق وأساليب تدريسهم.

١٠- أن تلتزم برامج تطوير المعلمين بتحقيق معايير تطوير الكوادر التربوية تطوير البرامج، نظام التقويم الحديث، المعارف، المهارات، الاتجاهات، نمو الطلبة، الفروق الفردية، تنمية التفكير الناقد، الدافعية والإدارة، التواصل، التخطيط للتدريس، التقويم، التنمية المهنية، العلاقات مع المجتمع.

١١- أن تسعى برامج تطوير المعلمين للحصول على الاعتماد الأكاديمي كأحد المؤشرات العلمية للجودة من خلال تطبيق معايير خاصة بكل مرحلة من مراحل نمو مهنة التعليم والتي تشمل:

- مرحلة التطوير للمهنة -الاعتماد الأكاديمي-، مرحلة الالتحاق للمهنة- إجازة التدريس-، مرحلة المعلم الممارس -الترخيص للتدريس-.
- أن تطبق طرق وأساليب التدريس الحديثة، وذلك من خلال التدقيق في اختيار عضو هيئة التدريس والاهتمام بتطويره وتكوينه، والتطوير المستمر لقدراته وتأمين فرص البحث، وتدارس التطورات الحديثة، والتجارب المتميزة.

١٢- أن تتسم هذه البرامج بالمرونة، وتخضع لعملية تقويم مستمرة بما يؤدي إلى تحسينها وتطويرها وتقديم تغذية راجعة لها.

١٣- أن تستفيد تلك البرامج من نتائج الدراسات العلمية والبحوث التربوية حتى تتطور وتقوم برامجها باستمرار من اجل التحسين والتطوير.

١٤- أن توفر الإمكانيات المادية والبشرية اللازمة؛ لدعم برامج تطوير المعلمين وتطويرها.

١٥- أن تتضمن برامج تطوير المعلمين مصفوفة من الكفايات اللازمة للمعلم وفق متطلبات رؤية المملكة ٢٠٣٠م في مجال التعليم، للتمكن من القيام بأدواره التربوية والاجتماعية والإنسانية بشكل متكامل.

التصور المقترح من الباحثة لرخصة المعلم السعودي بالتعليم الشامل وفق رؤية ٢٠٣٠:

يحتاج المعلم إلى التجديد المستمر بالمعلومات العلمية والاستراتيجيات التدريسية وإلى جمعية مهنية ينضم تحت مظلتها، تكفل له جميع حقوقه وتزوده بكل واجباته، وبخطط سنوية وإطار للنمو المهني على رأس العمل، وتجعل منه معلم لديه جاهزية بحصوله على رخصة متجددة ذات مصداقية لمزاولة المهنة، وعلى صعيد مواز كشفت هيئة تقويم التعليم عن جاهزية الدراسة الأولية للرخصة المهنية للمعلمين وأن المشروع بات قريبا.

وأكد محافظ هيئة تقويم التعليم العام الدكتور نايف الرومي إن المعايير المهنية لنطاق العمل للرخص المهنية، باتت واضحة بعد أن تمت دراسة الاحتياجات والوضع الحالي، وتصميم النسخة الأولية من المعايير بالشراكة مع الخبراء، والتحقق من معايير التطوير والتطبيق الميداني والشراكة، وأضاف أن مرحلة التصميم حرصت على الشمولية، والوطنية، والعالمية، والتوافق مع الميدان والمجتمع، مشيراً إلى أن فريق العمل شمل نحو ٢٠ ألف تربوي سواء كانت مشاركاتهم بفكرة أو رأي في مشروع المعايير المهنية لإصدار رخصة للمعلمين.

كما أوضح نائب محافظ الهيئة، الدكتور صالح الشمراني، في "ملتقى صناعة مهنة التعليم ٢٠١٦"، الذي نّظمته هيئة تقويم التعليم، الخميس (٦ أكتوبر ٢٠١٦) بالرياض، أنه تمت الموافقة على إصدار الرخص المهنية للمعلمين من مجلس الشؤون الاقتصادية والتنمية، وهي من المهام الرئيسة لهيئة التقويم، مشيرا إلى أن مجلس الشورى أوصى بالإسراع بعملية تطبيقها ومنحها (الرومي، ٢٠١٦م، www.alriyadh.com).

كما أكد المدير العام لـ «مكتب التربية لدول الخليج» الدكتور (علي القرني) على أهمية إعداد المعلم لمواكبة التطورات والمتغيرات التي تشهدها مختلف جوانب الحياة. موضحاً أن «التطور

شهدته مختلف جوانب الحياة المختلفة، وواكبته تطورات جذرية انعكست آثارها على المنظومة التعليمية»، وذلك في ورقة العمل التي قدمها بعنوان: «نظرة مكتب التربية العربي لدول لخليج إلى إعداد المعلم الشامل وتنميته» .وقال القرني: إن «محاولات مجاراة التطورات والمتغيرات في الحقل التعليمي من خلال الخطط والمشروعات ستظل قاصرة، في حال لم يكن لدينا معلمٌ تم إعداده، وِفق برامج عالية الجودة»، مشيراً إلى أن «المعلم الذي نستهدفه يظل أسير النظرة المجتمعية التي غزَّتها الأفكار والرؤى التي التصقت بوظيفته، منذ أن أصبحت المجتمعات تطلب وتتوقع من المعلم أكثر مما تطلبه وتتوقعه من أصحاب المهن الأخرى» وبيّن أن «النظرة إلى المعلم دونية في المجتمع بالمقارنة مع غيره، وحين يُجاهر المعلمون بتذمرهم من هذا الوضع، نتشدق ونقول لهم إن التدريس رسالة وليست مهنة، وكأننا نريد من المعلم أن يكون زاهداً ضارباً في المثالية»، موضحاً أن «مكتب التربية العربي لدول الخليج يُدرك أن عمليات إعداد المعلم قبل التحاقه بمهنة التدريس، والاستمرار في تنمية كفاياته المهنية والثقافية أثناء العمل، يأتي في قمة الأولويات لتطوير التعليم الشامل.

أخيراً لا شك أن مثل هذه الخطوة قد تنير باقي المسيرة التعليمية في وطننا الغالي بفتح دروب وآفاق منيرة مثل: إصدار الميثاق الأخلاقي لمهنة التعليم السعودي، واستحداث نظام رتب المعلمين المتدرج المبني على معايير مهنية. وأن تساعد مثل هذه البحوث في تمهيد الطريق لتطبيق التعليم الشامل بجودة عالية.

المنظومة المقترحة للرخصة السعودية لمعلم التعليم الشامل:

- **الرؤية:** الريادة والتميز في إعداد وتأهيل المعلم الكفء في ميدان التعليم الشامل.
- **الرسالة:** ضبط مخرجات التعليم وتجويد البيئة التعليمية، وتقنين عملية الترخيص السعودية وفقا لما هو معمول به عالميًّا وإقليميًّا.
- **الأهداف:** تهدف المنظومة إلى تطبيق نظام الرخصة للمهنة على جميع المتقدمين والراغبين في الالتحاق بمهنة التعليم، بالإضافة إلى من هم على رأس العمل، وتأهيل معلم لديه جاهزية بحصوله على رخصة متجددة، ذات مصداقية لمزاولة المهنة.
- **المنطلقـــــات:**
  - رؤية ٢٠٣٠م.

- دراسات مجلس الشورى وتوصياته.
- الموافقة على إصدار الرخص المهنية للمعلمين من مجلس الشؤون الاقتصادية والتنمية.
- توصيات المؤتمر.
- توصيات مكتب التربية لدول الخليج العربي.
- ملتقى صناعة مهنة التعليم ٢٠١٦م، والذي نّظمته هيئة تقويم التعليم، الخميس (٦ من أكتوبر ٢٠١٦م) بالرياض عن جاهزية الدراسة الأولية للرخصة المهنية للمعلمين.

- **الآليـــــة:**

- مرحلة التصميم متوافقة مع الشمولية، والوطنية، والعالمية، ومتوائمة مع الميدان.
- تنظيمات مستقبلية ومواءمات حالية.
- وِفق برامج عالية الجودة.
- البداية سنستهدف نسبة معينة من المعلمين، ثم نتوسع في منح الرخصة.
- تُجَدَّد كل خمس سنوات، وتمنح بناءً على الأداء الوظيفي لكل معلم.
- توضح معايير تمهين التدريس.
- رفع جودة أداء المعلمين والعاملين في التعليم من خلال صناعة المهنة.
- تجويد وتحديد خصائص المهنة.
- تدفع إلى مزيد من الإتقان ومعايير أعلى في البناء والتطبيق المهني.
- المناداة بمشروع الرخصة المهنية للمعلمين أسوة بالأطباء والمهندسين.
- إلزام المتقدمين والراغبين في الالتحاق بمهمة التعليم الحصول لمزاولة المهنة.
- إلزام الحاصلين على رخصة المعلم ومزاولين فعليًّا للعمل بمتطلبات المزاولة.
- إنشاء هيئة مهنية للتعليم مهمتها الإشراف والمحاسبة، ومتابعة النمو المهني للمعلمين.
- إعداد مراكز للتنمية المهنية والتطوير المستمر للمعلمين.
- لجنة المتابعة والمحاسبة وتطبيق الجزاءات على المخالفين لنظام الترخيص مثل: سحب الرقم التعليمي والغرامة والإبعاد عن المهنة.

- تتضمن الشروط الحصول على مؤهل أكاديمي تربوي، وتقدير، ومعدل معين، واجتياز اختبار معتمد على المعايير المهنية للمعلمين، واختبارات كفايات المعلمين، وهو غير الموجود حاليًا، إضافة إلى اشتراط القدرة والكفاءة في التدريس؛ من خلال عملية الإشراف على المعلمين بالميدان في غضون مدة محددة.
- الحد الأدنى للرخصة ثلاث سنوات، والحد الأعلى خمس سنوات.
- إعداد البرامج التطويرية المهنية التي تسمح للمعلمين بالنمو مهنيًا؛ قبل منحه الرخصة، بحيث يكون حصوله عليها نتيجة طبيعية.
- إصدار الميثاق الأخلاقي لمهنة التعليم السعودي.
- استحداث نظام رتب المعلمين المتدرج المبني على معايير مهنية.
- مساعدة مثل هذه البحوث في تمهيد الطريق لتطبيق التعليم الشامل بجودة عالية.

التـــوصيـــات:

١- تطبيق نظام الترخيص والعمل به نظراً لما يقدمه من حلول لمشكلات إعداد وتأهيل المعلمين.

٢- إنشاء جهة خاصة تكون مسؤولة عن نظام الترخيص والعمليات ذات العلاقة به.

٣- وجود برامج تعليمية لرفع قدرات المعلمين، لأن من أهداف الترخيص هو حث المعلمين على تطويرهم قدراتهم، وعدم وجود برامج تعليمية سيجعل الترخيص عديم الفائدة.

٤- ضرورة تحفيز المعلمين مادياً ومعنوياً لضمان نجاح نظام الترخيص لمزاولة المهنة، نظراً لأن تطوير المهنة ووضع معايير تحكمها يقتضي مجهوداً مضاعفاً من المعلم؛ لتطوير قدراته والإيفاء بهذه المعايير.

الخـــاتمـــــة:

يُعَدُّ المعلم الركيزة الأساسية في النظام التعليم، وعليه تُبْنَى جميع الآمال المستقبلية التي تهدف إلى تحسين مخرجات العملية التعليمية، وبقدر الاهتمام والتطور الذي يلحق بمستوى المعلم فإن ذلك سيؤدي إلى نمو الطلاب وتطورهم تباعا، فالمعلم قائد مؤثر تأثيراً كبيراً في تلاميذه لأنه العنصر الفاعل الرئيس في عملية تنشئتهم، ويتم تحقيق الأدوار المنوطة بالمعلم من خلال تطوير إعداد وتأهيل المعلم، وذلك يتم توفيره من خلال نظام تراخيص مزاولة المهنة وقد استعرضت الدراسة العديد من الجوانب والتجارب الدولية والإقليمية في نظام تراخيص المعلم وهو ما ساعد في بناء لرؤية ترخيص التعليم في المملكة في ضوء رؤية المملكة ٢٠٣٠.

مقترحات البحوث المستقبلية:

١- دراسة أهم التحديات التي تواجه نظام الرخصة السعودية للمعلم مع كيفية التغلب عليها.

٢- دراسة الكفايات الواجب توافرها في راغبي الحصول على رخصة المعلم.

٣- دور مؤسسات التحكيم المحايدة في رفع جودة ضبط الرخص التعليمية.

المـــــراجـــــع

المراجع العربية:

أحمد، دينا علي (٢٠٠٧م) الإعتماد المهني للمعلم في ضوء خبرات بعض الدول المتقدمة، الإسكندرية: دار الجامعة الجديدة.

بشير، حسين (٢٠٠٤م). اتجاهات معاصرة في إعداد المعلم وتنميته مهنياً. المؤتمر العلمي السادس عشر: تكوين المعلم. الجمعية المصرية للمناهج وطرق التدريس: المجلد الأول، ٤٦ – ٤٤ يوليو.

الحربي، سلطان بن علي (٢٠١٥م). *تصور مقترح لنظام رخصة التدريس لمعلمي التعليم العام في المملكة العربية السعودية في ضوء الخبرات العالمية*، دراسات عربية في التربية وعلم النفس، السعودية، العدد ٦١.

الرومي، نايف (٢٠١٦م) هيئة تقويم التعليم تطلق المعايير المهنية للمعلمين، جريدة الرياض، عبر الإنترنت، http://www.alriyadh.com.

زغلول، برهامي؛ وعبد العزيز، حمدي (٢٠٠٧). *نموذج مقترح لتكوين معلم العلوم التجارية في مصر في ضوء معايير ضبط الجودة*. المؤتمر العلمي التاسع عشر: تطوير مناهج التعليم في ضوء معايير الجودة. الجمعية المصرية للمناهج وطرق التدريس: المجلد الثالث، ٤٩ – ٤٨ يوليو.

زيتون، كمال عبد الحميد (٢٠٠٤م). *تحليل نقدي لمعايير إعداد المعلم المتضمنة في المعايير القومية للتعليم بمصر*. المؤتمر العلمي السادس عشر: تكوين المعلم. الجمعية المصرية للمناهج وطرق التدريس: المجلد الأول، ٤٦ – ٤٤ يوليو.

الشيابنة، مديحة بنت أحمد (٢٠١٣م). *التعليم الشامل*، مجلة تواصل، العدد ١٩، عمان: مسقط

الطيب، محمد عبد الظاهر. (٢٠٠٧م). مؤتمر إعداد المعلم في مصر والعالم مستقبل التعليم الجامعي الغربي. تحرير وتقديم: ضياء الدين زاهر. المركز العربي للتعليم والتنمية.

عبد الدايم، عبد الله (٢٠٠٠م) نحو فلسفة تربوية عربية، بيروت: دراسات الوحدة العربية.

عشيبة، فتحي درويش (٢٠٠٨م). *الترخيص لممارسة المهنة لمعلمي وديري مدارس التربية الخاصة بمصر في ضوء بعض النماذج العالمية*، المؤتمر السادس، مصر، المجلد (١).

غانم، تفيدة سيد أحمد (٢٠١٤م). *برنامج تدريبي في التأهيل المهني لرخصة معلم علوم في المرحلة الإعدادية في ضوء متطلبات الجودة ومعايير الأداء*، مجلة التربية العلمية، مصر، المجلد (١٧)، العدد (٣).

الفرج، هاني (٢٠٠١م). *الترخيص لممارسة مهنة التعليم*، رؤية مستقبلية لتطوير مستوى المعلم العربي، المجلة التربوية، جامعة الكويت، المجلد ١٥، العدد ٥٨.

فهيم، فتوح محمود محمد (٢٠١٧م). *التنمية المهنية المستقبلية لخريجي كليات التربية بالجامعة الليبية*، رؤية تربوية جديدة في عالم متغير، مجلة العلوم والدراسات الإنسانية، كلية الآداب والعلوم بالمرج، جامعة بنغازي، ليبيا: بنغازي، العدد (٣٣).

الكثيري، راشد حمد (٢٠٠٤م). *رؤية نقدية لبرامج إعداد المعلم في الوطن العربي*. المؤتمر العلمي السادس عشر، تكوين المعلم. الجمعية المصرية للمناهج وطرق التدريس، المجلد الأول، ٤٦ – ٤٤ يوليو.

كفافي، وفاء مصطفى محمد (٢٠١٠م). *تصور مقترح لإعداد معلم الرياضيات المحترف في ضوء معايير ترخيص مزاولة مهنة التدريس*، المؤتمر الدولي الخامس، مستقبل إصلاح التعليم العربي لمجتمع المعرفة تجارب ومعايير ورؤى، مصر، الجزء (١).

الكولي، جبر محمد عبد الله (٢٠٠٩م). *الكفايات التعليمية اللازمة لبرنامج إعداد المعلمين في كلية التربية زمار*، جامعة زمار. المؤتمر العلمي الحادي والعشرون: تطوير المناهج الدراسية بين الأصالة والمعاصرة. الجمعية المصرية للمناهج وطرق التدريس، المجلد الثاني، ٤٦ – ٤٥ يوليو.

هوساوي، على (٢٠١٢م). ما يجب أن يعرفه كل معلمي التربية الخاصة: الاخلاقيات والمعايير والمبادئ التوجيهية/ إعداد مجلس الاطفال غير العاديين؛ مترجم الرياض: جامعه الملك سعود، النشر العلمي والمطابع.

المـراجـع الأجنبيـة:

Al Shannag, Qasim; Tairab, Hassan; Dodeen, Hamza and Abdel-Fattah, Faisal. (2013). *Linking Teachers Quality and Student Achievement in the Kingdom of Saudi Arabia and Singapore: the Impact of Teachers Background Variables on Student Achievement. Journal of Baltic Science Education*, Vol. 12, No. 5.

Andrea, L. Ruppar; Lance, S. Neeper and Jennifer Dalsen. (2016). *Special Education Teachers, Perceptions of Preparedness to Teach Students with Severe Disabilities. Research and Practice for Persons with Severe Disabilities*. Vol. 41(4) 273–286.

Boscardin, M. L., Weir, K., & Kusek, C. (2010). A National Study of State Credentialing Requirements for Administrators of Special Education. Journal Of Special Education Leadership, 23(2), 61-75.

Dempsey, I., & Dally, K. (2014). Professional Standards for Australian Special Education Teachers. Australasian Journal Of Special Education, 38(1), 1-13.

Fall, A. (2010). Recruiting and Retaining Highly Qualified Special Education Teachers for High-Poverty Districts and Schools: Recommendations for Educational Leaders. Journal Of Special Education Leadership, 23(2), 76-83.

Heine, Hilda (2006) Teacher Certification Systems.Honolulu, Hawai'I.PACIFIC RESOURCES FOR EDUCATION AND LEARNING.

Kathy Martin and Pamela Coleman. (2011). *Licensing Teacher Leaders*: The Kansas Model.

Melinda, M. Leko; Mary, T. Brownell; Paul, T. Sindelar, and Mary Theresa Kiely. (2015). *Envisioning the Future of Special Education Personnel Preparation in a Standards-Based Era. Department of Special Education, University of Kansas. USA. Exceptional Children*. Vol. 82(1) 25- 43.

Ministry of Education Culture Sports Science and Technology of japan (2013). *Teacher Training and Licensing System*. Retrieved December6,2012, from. http://www.mext.go.jp/english/elsec/1303528.htm.

Motoko, Akiba. (2013). *Teacher Reforms Around the World: Implementations and Outcomes. Teacher License Renewal Policy in Japan. International Perspectives on Education and Society*, Volume 19, (1). 123–146.

Murray, Frank. (2013). *Counter-intuitive findings from teacher education accreditation council's surveys of candidates and faculty about candidate knowledge and skill. Teacher Education*. Vol. 22. No. 2.

Queensland Government (2005). *Professional Standards for Teachers*.: Guidelines for Professional Practice.

Richard, M. (2011). *A Comparative Study of Teacher Preparation and Qualifications in Six Nations:* Philadelphia PA. Consortium for Policy Research in Education.

Stotsky, Sandra (2008). *Licensure Tests for Special Education Teachers: How Well They Assess Knowledge of Reading Instruction and Mathematics, Education Working Paper Archive*, November, 2008.

Sue, Alborn Yilek, (2010). *Phenomenological study of special education teachers using an emergency license*. PHD. Educational Leadership. Iowa State University.

Tennessee University (2013). T*eacher Education & Professional Licensure*. Retrieved March 15, 2012.

The Council for Exceptional Children's Position on Special Education Teacher Evaluation. (2013). *Teaching Exceptional Children. Japan.*

Tzur, M. Karelitz. et. al.. (2011). *No Teacher Left Unqualified: How Teachers and Principals Respond to the High Qualified Mandate. Journal of Education. Cambridge*. Vol. 20. No. 1.