

تصور مقترح لتطوير عملية الترخيص لمزاولة مهنة التعليم بفلسطين في ضوء بعض التجارب الإقليمية والعالمية المعاصرة

د. رنده عيد شرير *

د. مروان وليد المصري**

المُلخَص

هدفت الدراسة إلى تقديم تصور مقترح لتطوير عملية الترخيص لمزاولة مهنة التعليم بفلسطين في ضوء بعض التجارب الإقليمية والعالمية المعاصرة، من أجل ضمان اختيار أفضل العناصر وحماية المهنة من العناصر متدنية الكفاءة الأكاديمية والمهنية، وذلك في إطار دراسة شاملة تتناول التأصيل والتحليل التاريخي والفلسفي لقضية الترخيص لمزاولة مهنة التعليم، والقراءة المتبصرة لبعض التجارب والخبرات الإقليمية والعالمية في هذا المجال، وقد استخدمت الدراسة المنهج الوصفي، وخلصت إلى تقديم تصور مقترح لتطوير عملية الترخيص لمزاولة مهنة التعليم بفلسطين، متضمناً فلسفة ومنطلقات وأهداف وآليات تطبيق، وكذلك ضوابط وتوصيات ينبغي مراعاتها لنجاح التطبيق، وقد تم عرض التصور المقترح على مجموعة من خبراء التربية في فلسطين لضبطه وتدعيمه والتأكد من صدقه واتساق بنوده ومحاوره.

Abstract

A Suggested Proposition for Developing the Licensing Process for Practicing the Profession of Education in Palestine in the Light of Some Contemporary Regional and International Experiences

The study aimed at providing a proposal through which the licensing process for practicing the profession of education in Palestine in the light of some contemporary regional and international experiences can be developed, in a framework of a comprehensive study of rooting and historical and philosophical analysis of the issue of licensing the practice the teaching profession, and thorough reading of some contemporary regional and international experiences and expertise in this field, the study used a descriptive approach. In the conclusion, the study brought a proposal to develop the licensing process for practicing the profession of education in Palestine in the light of some contemporary regional and international experiences, after analyzing those experiences and taking advantage of them and adapting them to the Palestinian environment, the proposal included a philosophy and

* كلية التربية - جامعة الأقصى - غزة - فلسطين.

** كلية التربية - جامعة القدس المفتوحة - غزة - فلسطين.

تصور مقترح لتطوير عملية الترخيص لمزاولة مهنة....

perspectives, objectives and implementation mechanisms, as well as limitations and recommendations should be taken into account for the success of the implementation, A Suggested proposition has been presented to a group of education experts in Palestine to adjust and strengthen and ensure consistency and sincerity of its clauses and themes.

مقدمة:

نتيجة للتحديات التي تفرضها التطورات العلمية والتكنولوجية التي يموج بها العالم المعاصر، أضحى التعليم أولوية وطنية تتسابق الدول المتقدمة والنامية على حدّ سواء إلى الاهتمام به ومراجعتة بهدف إصلاحه وتطويره، لتمكينه من مواجهة متطلبات العصر وتحدياته، وقد تعددت الاتجاهات والفلسفات والمشاريع الإصلاحية والتطويرية للتعليم، ولعل أبرزها الدعوة إلى المهنية أو تمهين التعليم والترخيص المهني للمعلم كركائز أساسية لعمليات الإصلاح والتطوير التعليمي.

"وإذا أردنا للتعليم أن يتحرك سريعاً على طريقة التمهين واكتسابه صفة المهنية، وازدياد مكانة المعلم في مجتمعه فلا يجب أن يسمح بأن ينضم للمهنة إلا من تأهل للعمل بالتعليم على مستوى جامعي وتدريب في هذا المجال فترة كافية" (عبد الجواد، 1992: 37). "لاسيما وأن تمهين التعليم يعني ضرورة اعتبار مهنة التعليم دقيقة ومعقدة، ولا يجوز أن تعهد إلا لمن تلقى إعداداً وتدريباً عالياً، وثبت أنه يمتلك الاستعدادات والمعارف والمهارات اللازمة لممارستها" (سويلم، 2011: 77). ويقصد بتمهين التعليم "كل الجهود التنظيرية والإدارية والإجرائية والتشريعية والتدريبية، الفردية منها والمؤسسية التي تبذل من أجل جعل التعليم مهنة ذات مواصفات علمية، وذات قانون أخلاقي، وتقوم على نهج مضبوط يمكن قياسه وتعلمه والتدريب عليه حتى يكون المعلم تماماً مثل الطبيب أو المهندس عارفاً ومحترفاً لمهنة التعليم على أسس علمية موضوعية قابلة للقياس والملاحظة والتقويم" (الشوملي، 1997: 35).

فالتعليم عمل Labor حيث ينفذ المعلم برامج صاغها له الآخرون، والتعليم حرفة Craft حيث يمتلك المعلم فنيات متخصصة ويفهم القواعد التي تحكم التطبيق، والتعليم فن art حيث يملك المعلم معارف مهنية ومهارات شخصية تمكنه من استخدام هذه المعارف في تطبيقات جديدة وغير تقليدية، والتعليم مهنة Profession حيث يمتلك المعلم فنيات متخصصة ويمارس الأحكام المتعلقة بتطبيقها (David، 1998: 16). والتعليم علم له مقوماته الخاصة التي تكتسب بالتحصيل، فالتعليم كعلم يعلمنا كيف نعرف؟ وكفن يعلمنا كيف نعمل؟ وبالتالي يمكن القول بأن التعليم هو فن استخدام العلم.

د. رنده شير، د. مروان المصري، مجلة جامعة الأقصى، المجلد الحادي والعشرون، العدد الأول، يناير 2017

"إصلاح نظام التعليم رهن بمدى صلاحية المعلم وقدرته على الأداء، إذ لا معنى لجودة المناهج أو الإدارة أو التوجيه والإشراف دون أن يكون هناك معلم أحسن اختياره وإعداده وتأهيله، معلم راض عن مهنته ومتقبل لها" (سويلم، 2011: 65). فالمعلم من أهم عناصر النظام التعليمي، باعتباره قوة بشرية قادرة على تحقيق التفعيل الأمثل لكافة المدخلات التعليمية، وتطوير أداء المعلم يُعد ركيزة أساسية لرفع مستوى جودة التعليم، ولذلك أصبح الاهتمام بتطوير أداء المعلم يشكل أهمية خاصة تلقى بظلالها على الخبراء والمستشارين.

ومن الاتجاهات الحديثة في مجال تطوير أداء المعلم هو الاتجاه نحو تطبيق نظام الترخيص للمعلم لمزاولة المهنة (الاعتماد المهني للمعلم)، وربط التجديد لهذا الترخيص بكفاءة المعلم واستمراره في التنمية المهنية (وهبه، 2013: 439). "إذ يُعد الترخيص لمزاولة المهنة بمثابة الآلية التي يضمن بمقتضاها النظام التعليمي امتلاك المعلم للقدر المناسب من المعارف والمهارات الفنية المطلوبة لتحقيق أهداف العملية التعليمية، وفي ذات الوقت يضمن بمقتضاها الجمهور حماية مهنة التعليم من العناصر الدخيلة متدنية الكفاءة" (سويلم، 2011: 69).

وبالتالي فالترخيص لمزاولة مهنة التعليم هو 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 العلمي والمهني والتربوي للمعلم ليكون صاحب مهنة متخصصة، فالمعلم هو المسئول الأول عن الهندسة البشرية للمجتمع، وبالتالي فإن الدعوة إلى المهنية أو تمهين التعليم هي دعوة مشروعة تستمد مشروعيتها من كونها تحسن فكر وممارسة المعلمين وما يقدمونه للمتعلمين.

ويؤكد (عبد الفتاح جلال، 1996) على أنه "في معظم دول العالم المتقدم لم يعد يكفي للعمل في مهنة التدريس الحصول على الدرجة الجامعية والتدريب العملي، وإنما لا بد من الاطمئنان إلى جودة الخريج وأهليته للقيام بالمهمة ثم الترخيص له بمزاولة المهنة، ففي فرنسا مثلاً يتم تحديد امتحان سنوي على مستوى الدولة لكل من يرغب في العمل بمهنة التدريس، يُمنح من يجتازه الترخيص بالعمل، كما تشترط ألمانيا أن يمر الفرد بنظام للتدريب بعد التخرج من الجامعة أو مؤسسات إعداد المعلم مدته عامان، ويتقدم بعد ذلك لامتحان معين بعد اختياره في وظيفة معلم ويُمنح الترخيص بمزاولة المهنة، كما أن اليابان تتشدد في اختيار أفضل العناصر للعمل كمعلمين من خلال امتحان قومي للحصول على الترخيص بمزاولة مهنة التعليم يعقد مرة واحدة في العام وفي

تصور مقترح لتطوير عملية الترخيص لمزاولة مهنة....

الأغلب لا يجتازه الكثيرون من أول مرة (مجاهد، 2002: 317). وللحصول على رخصة مزاولة مهنة التعليم في الولايات المتحدة هناك شروط أساسية يجب أن تتوفر في المرشح أهمها: الحصول على الشهادة الجامعية من برنامج أو كلية معترف بها لإعداد المعلمين، وتوفر الخبرة في التدريس، واجتياز المرشح بنجاح للاختبارات المعتمدة (Oyaziwo and Philipa، 2014: 108).

من خلال ما سبق يتضح حرص الدول المتقدمة على انتقاء أفضل العناصر للعمل بمهنة التعليم، والاطمئنان لجودة الخريج وأهليته للقيام بالمهمة، من خلال رخصة مهنية، وإذا كان هذا هو الحال في الدول المتقدمة فما أحوج نظم التعليم العربية بعامة وال فلسطينية بخاصة إلى مواكبة التطورات الجارية التي لا تسمح بمزاولة مهنة التعليم إلا لمن يثبت قدراته المهنية ومهاراته الكافية.

مشكلة الدراسة وأسئلتها:

في ضوء ما سبق، ومن خلال ما أشارت إليه العديد من الدراسات السابقة وتأكيدا على ضرورة الاهتمام بالترخيص للمعلم للعمل في مجال التعليم من أجل تجويد العملية التعليمية والارتقاء بها، مثل دراسة (زيبورا ليمان Zipora Libman، 2012) التي توصلت إلى أن الترخيص لمزاولة مهنة التعليم يساعد على جذب أكثر المرشحين الموهوبين والمتحمسين للعمل في مهنة التعليم، ودراسة (جاسم الكندري وهاني فرج، 2001) التي أكدت على ضرورة تمهين التعليم والاهتمام بالترخيص لممارسة مهنة التعليم في البلاد العربية باعتبارها الركيزة الأساسية لإصلاح وتطوير التعليم، ودراسة (وفاء كفاي، 2010) التي أكدت على أن الترخيص لمزاولة المهنة هو وسيلة لإحداث التغيير التربوي وإصلاح التعليم، وتقديم معايير مهنية قوية للدخول للمهنة.

وعلى الصعيد الفلسطيني أوصت استراتيجية إعداد وتأهيل المعلمين (2008) بضرورة تطوير معايير لبرامج إعداد المعلمين، وتحديد آلية تقييم المعلم ليمنح رخصة مزاولة المهنة (وزارة التربية والتعليم العالي، 2008: 44). وفي العام 2013م أعلنت وزارة التربية والتعليم العالي بغزة عن عقد امتحان مزاولة مهنة التعليم، بناءً على قرار مجلس الوزراء رقم 2013/3، الخاص بكادر المعلمين الحكوميين، وجاء في الإعلان أن امتحان مزاولة المهنة هو امتحان يتقدم له كل من يرغب من خريجي كليات التربية، وإذا حقق النجاح فإنه يحصل على رخصة مزاولة مهنة التدريس لمدة خمس سنوات، كما يحق له دخول امتحانات التوظيف التعليمية السنوية (وزارة التربية والتعليم العالي، 2014: 1).

د. رنده شير، د. مروان المصري، مجلة جامعة الأقصى، المجلد الحادي والعشرون، العدد الأول، يناير 2017

وعلى الرغم من الجهود التي تبذلها وزارة التربية والتعليم العالي الفلسطينية لاسيما في اعتماد امتحانات لمزاولة مهنة التعليم اعتباراً من العام 2013م، إلا أن هذه الجهود جاءت متأخرة بالمقارنة مع الجهود الإقليمية والعالمية في هذا المجال، فهي حديثة التطبيق وغير مكتملة ولا زالت محاطة بالصعوبات، كما أن عملية الترخيص لمزاولة مهنة التعليم في فلسطين لازالت تفتقد إلى المعايير، وينقصها التركيز على الأبعاد التجديدية والمستقبلية والتغيرات المتوقعة في التعليم.

وعليه تسعى الدراسة للإجابة على السؤال الرئيس التالي:

كيف يمكن تطوير عملية الترخيص لمزاولة مهنة التعليم بفلسطين في ضوء بعض التجارب الإقليمية والعالمية المعاصرة؟

ويتفرع من هذا السؤال الرئيس الأسئلة الفرعية التالية:

1. ما الأطر الفكرية والنظرية للترخيص لمزاولة مهنة التعليم؟
2. ما الجذور التاريخية لرخصة مزاولة مهنة التعليم؟
3. ما أبرز التجارب الإقليمية والعالمية المعاصرة في مجال الترخيص لمزاولة مهنة التعليم؟
4. ما واقع عملية الترخيص لمزاولة مهنة التعليم في فلسطين؟
5. ما التصور المقترح لتطوير عملية الترخيص لمزاولة مهنة التعليم بفلسطين في ضوء بعض التجارب الإقليمية والعالمية المعاصرة؟

أهداف الدراسة:

يتمثل الهدف الرئيس للدراسة الحالية في التوصل إلى تصور مقترح لتطوير عملية الترخيص لمزاولة مهنة التعليم بفلسطين في ضوء بعض التجارب الإقليمية والعالمية المعاصرة، وينبثق من هذا الهدف الرئيس الأهداف الفرعية التالية:

1. الوقوف على الأطر الفكرية والنظرية للترخيص لمزاولة مهنة التعليم.
2. إلقاء الضوء على الجذور التاريخية لرخصة مزاولة مهنة التعليم.
3. عرض أبرز التجارب الإقليمية والعالمية المعاصرة في مجال الترخيص لمزاولة مهنة التعليم.
4. الكشف عن واقع عملية الترخيص لمزاولة مهنة التعليم في فلسطين.
5. التوصل إلى تصور مستقبلي يمكن أن يصلح كإطار عام لتطوير عملية الترخيص لمزاولة مهنة التعليم بفلسطين في ضوء بعض التجارب الإقليمية والعالمية المعاصرة.

تصور مقترح لتطوير عملية الترخيص لمزاولة مهنة....

أهمية الدراسة: تكمن أهمية الدراسة فيما يلي:

1. الأهمية النظرية للدراسة:

تكتسب هذه الدراسة أهميتها النظرية من خلال ما يلي:

- أ- تعتبر تأصيلاً تربوياً وإطلالاً تاريخية فلسفية في مجال الترخيص لمزاولة مهنة التعليم.
- ب- تأتي متزامنة مع الجهود المبذولة من جانب وزارة التربية والتعليم العالي الفلسطينية للوصول إلى ترخيص مهني للتعليم مبني على مستوى عالٍ وأساس سليم.
- ج- تأتي استجابة لتوصيات العديد من المؤتمرات والندوات التربوية في السنوات الأخيرة، والتي نادى بضرورة حماية مهنة التعليم وكافة المنتسبين إليها والمستفيدين منها من العناصر متدنية الكفاءة.
- د- أن تطوير أداء المعلمين ينعكس إيجاباً على تطوير النظام التعليمي ككل، وذلك انطلاقاً من أن المعلم يعتبر أحد المكونات الرئيسية للعملية التعليمية، وعاملاً مؤثراً فيها وأساساً في تطويرها وتقديمها، وبالتالي تبرز أهمية الدراسة الحالية في اهتمامها بهذه الناحية.

2. الأهمية التطبيقية للدراسة:

تكتسب هذه الدراسة أهميتها التطبيقية من خلال ما يلي:

- أ- تستهدف تقديم قراءة متبصرة لتجارب عالمية رصينة في مجال الترخيص لمزاولة مهنة التعليم، الأمر الذي قد يتيح فرصة مواتية لمقارنة ممارسات الذات مع ممارسات الغير الأقدم خبرة والأكثر تقدماً، وهو ما قد يترتب عليه إما الاطمئنان على حسن المسير، أو اتخاذ القرار السليم بضرورات التغيير واتجاهاته.
- ب- تساهل الاتجاهات والتجارب الإقليمية والعالمية المعاصرة من الناحية التطبيقية في السعي لوضع تصور مستقبلي لتطوير عملية الترخيص لمزاولة مهنة التعليم في فلسطين.
- ج- قد تساعد مخططي السياسات التعليمية في وزارة التربية والتعليم العالي على الاستفادة من خبرات الآخرين والاسترشاد بها في تطوير عملية الترخيص لمزاولة مهنة التعليم بفلسطين.

حدود الدراسة: تتحدد الدراسة بالحدود التالية:

1. الحدود الموضوعية:

اقتصرت على بناء تصور مقترح لتطوير عملية الترخيص لمزاولة مهنة التعليم في فلسطين، من خلال الوقوف على الأطر الفكرية والنظرية لموضوع الترخيص لمزاولة مهنة التعليم وجذوره التاريخية وأبرز التجارب الإقليمية والعالمية المعاصرة في هذا المجال.

د. رنده شير، د. مروان المصري، مجلة جامعة الأقصى، المجلد الحادي والعشرون، العدد الأول، يناير 2017

2. **الحدود البشرية:** تم عرض التصور المقترح على بعض خبراء التربية من أعضاء الهيئة التدريسية بالجامعات الفلسطينية وبعض القيادات التربوية في وزارة التربية والتعليم العالي، وذلك لضبط التصور المقترح وتدعيمه والتأكد من صدقه واتساق بنوده ومحاوره مع أهداف الدراسة.

3. **الحدود المكانية:** تم إجراء الدراسة في محافظات غزة الفلسطينية.

4. **الحدود الزمانية:** تم إعداد هذه الدراسة خلال الفصل الثاني من العام الدراسي 2013-2014م.

مصطلحات الدراسة:

تعتمد الدراسة على مصطلحين رئيسيين وهما:

• التطوير (Development):

عُرّف التطوير بأنه: "تغيير يتصف بالنمو لبنية معينة أو لوظيفة أو مهارة معينة، وهو يعتمد على مراحل متعددة" (فلية والزكي، 2004: 103). وعُرّف أيضاً بأنه: "مصطلح عام يشير إلى عملية مقصودة هادفة ينتج عنها ترقية الشيء موضع التطوير من طور أدنى إلى طور أعلى" (صبري، 2002: 217).

ويُعرف الباحثان التطوير إجرائياً بأنه: منظومة عمليات متكاملة ومحددة الخطوات، تهدف إلى إحداث تغييرات جوهرية في عملية الترخيص لمزاولة مهنة التعليم من خلال إدخال أفكار واتجاهات وخبرات وتجارب، تقود إلى تحسين كفاءة العملية، وتزيد قدرتها على تحقيق الأهداف.

• الترخيص لمزاولة المهنة (Licensing for Practicing the Profession):

عُرّف الترخيص لمزاولة المهنة بأنه: "العملية التي تمنح من خلالها هيئة ما الرخصة أو الإذن لفرد قام بالوفاء بمتطلبات محددة، وعادة ما تمثل هذه المتطلبات الحد الأدنى، وترمي إلى إقناع الجماهير بأن الفرد الذي يُمنح له الترخيص ذو كفاءة وحيوية" (عبد الفتاح، 2006: 78). وعُرّف أيضاً بأنه: "الاعتراف من قبل الجهات المختصة بأهلية المعلم وتمتعه بالمواصفات اللازمة لممارسة المهنة" (مجاهد، 2002: 319).

ويُعرف الباحثان الترخيص لمزاولة المهنة إجرائياً بأنه: تصريح قانوني بأهلية الفرد وكفاءته لمزاولة مهنة التعليم، ويتم منح التصريح من خلال عملية نظامية تهدف إلى وضع ضوابط لمهنة التعليم وفق معايير ومستويات أدائية تكفل الحد الملائم من الكفايات الأكاديمية والمهنية اللازمة للمعلم لأداء دوره بكفاية وفاعلية.

تصور مقترح لتطوير عملية الترخيص لمزاولة مهنة....

الدراسات السابقة:

تعرض الدراسة فيما يلي بعضاً من الدراسات العربية والأجنبية المرتبطة بموضوع الدراسة الحالية، وذلك حسب ترتيبها الزمني من الأحدث إلى الأقدم، على النحو التالي:

1. دراسة (ألودي أويازيو وإدوجو فيليبيا **Aluede Oyaziwo and Idogho Philipa**، 2014) بعنوان: "إعادة النظر في تعليم المعلم من أجل التنمية الوطنية في نيجيريا: قضايا وسياسات للتنفيذ". هدفت الدراسة إلى تحليل واقع تأهيل المعلمين في نيجيريا والتحديات التي تواجه هؤلاء المعلمين في ظل عدم وجود هيئة أو أكاديمية مهنية لتنظيم مهنة التعليم، وقد استخدمت الدراسة منهج البحث المكتبي وتوصلت إلى أن نسبة المعلمين غير المؤهلين في نيجيريا هي نسبة عالية قد تصل لحوالي (80%)، وأن عدم وجود مجلس أو هيئة مهنية لحماية مهنة التعليم وتنظيم تدريب المعلمين أثر سلباً على أداء المعلمين، وقد أوصت الدراسة بضرورة إعادة النظر في برامج إعداد المعلمين وإنشاء مجلس أو هيئة للتدريب والتنمية المهنية، وعدم السماح بمزاولة مهنة التعليم إلا بعد الحصول على الترخيص وفقاً لمعايير معتمدة، وتأسيس جمعية أو أكاديمية مهنية للمعلمين لتنظيم المهنة وضمان الكفاءة المهنية للمعلمين.

2. دراسة (زيبورا لييمان **Zipora Libman**، 2012) بعنوان: "إجراءات الترخيص: فعالية المعلم وتوقعات منطوية". هدفت الدراسة الكشف عن مبررات اختبارات الترخيص لمزاولة مهنة التعليم في إسرائيل والنتائج المترتبة على تطبيق تلك الاختبارات، كما هدفت إلى تحليل متطلبات الترخيص لمزاولة مهنة التعليم في بريطانيا، فرنسا، الولايات المتحدة، ونيوزيلندا، وتحليل وجهات النظر المؤيدة والمعارضة لفكرة عقد اختبارات لمزاولة مهنة التعليم، وقد استخدمت الدراسة منهج البحث المكتبي، وتوصلت إلى أن انخفاض مستوى الأداء المدرسي في إسرائيل يعود في جزء كبير منه إلى ضعف المعلمين وضعف عمليات التحفيز والتنمية المهنية، وأن الترخيص لمزاولة مهنة التعليم يساعد على تحسين الوضع المهني وجذب أكثر المرشحين الموهوبين والمتحمسين للعمل في مهنة التعليم، وأن من يعارض فكرة عقد امتحانات لمزاولة مهنة التعليم يمكن تفسيره بأنه تهرب من المسؤولية والمساءلة ودفاع عن الفوضى.

3. دراسة (محمد سويلم، 2011) بعنوان: "الترخيص المهني للمعلم في مصر: رؤية مقترحة في ضوء بعض الخبرات العالمية". هدفت الدراسة إلى المساهمة في انتقاء العناصر الجيدة للعمل بمهنة

د. رنده شرير، د. مروان المصري، مجلة جامعة الأقصى، المجلد الحادي والعشرون، العدد الأول، يناير 2017

التعليم، من خلال وضع رؤية مقترحة للترخيص للمعلمين في مصر، بحيث لا يُسمح بمزاولة هذه المهنة إلا لمن أعد لها إعداداً خاصاً من حيث اكتساب المعارف والمهارات والخبرات المطلوبة، وذلك في إطار دراسة شاملة تتناول التأصيل لقضية التمهين والترخيص المهني للمعلم، والإفادة من بعض الخبرات العالمية الرائدة في هذا المجال، واستخدمت الدراسة المنهج الوصفي، وخلصت إلى تقديم رؤية مقترحة للترخيص المهني للمعلمين في مصر، انطلاقاً من مراحل التكوين المهني للمعلم (مرحلة ما قبل الإعداد للمهنة، ومرحلة الإعداد للمهنة، ومرحلة ممارسة المهنة، وأخيراً مرحلة النمو المهني للمعلم)، وقد أكدت الدراسة على ضرورة توافر عدد من الشروط والمعايير في كل مرحلة تضمن تمهين التعليم وتوفير أفضل العناصر لمزاولة مهنة التعليم.

4. دراسة (ماهر محمد، 2011) بعنوان: "الاعتماد المهني وعلاقته بالتنمية المهنية المستدامة للمعلم في عصر التدفق المعرفي". هدفت الدراسة التعرف على آثار وانعكاسات عصر التدفق المعرفي على الاعتماد المهني والتنمية المهنية المستدامة للمعلم، وتوجيه نظر المسؤولين إلى أهمية وضع معايير لانتقاء المعلمين ومنحهم صلاحية العمل في مهنة التعليم، وأهمية وضع معايير لتصميم وتخطيط أنشطة التنمية المهنية للمعلمين لضمان تجديد الصلاحية أو الترخيص، وقد استخدمت الدراسة المنهج الوصفي، وتوصلت إلى أن جميع الدول تربط بين الاعتماد المهني والتنمية المهنية المستدامة للمعلمين، وقدمت الدراسة تصور مقترح للربط بين الاعتماد المهني والتنمية المهنية المستدامة للمعلمين، وأوصت بوضع مجموعة من الاختبارات والمعايير لانتقاء أفضل العناصر وتشجيعها على الدخول إلى مهنة التعليم، والأخذ بسياسة الترخيص للعمل في مهنة التعليم.

5. دراسة (لاد هيلين Ladd Helen، 2007) بعنوان: "أسواق عمل المعلم في الدول المتقدمة". هدفت الدراسة التعرف على السياسات التي تتبعها الدول المتقدمة للتأكد من إقبال الأفراد المؤهلين ذوي الجودة العالية على مهنة التعليم، وقد استخدمت الدراسة المنهج الوصفي، ووضعت معايير للمقارنة بين الدول، وتوصلت إلى أن الدول الأعلى مرتبات في العالم مثل ألمانيا واليابان وكوريا تتخفف فيها نسبة المعلمين غير المؤهلين وهي حوالي (4%)، بينما هذه النسبة في أمريكا حوالي (10%) حيث تمنح مرتبات أقل، وأن الدول التي توحد أجر المعلم مهما كان تخصصه أو

تصور مقترح لتطوير عملية الترخيص لمزاولة مهنة....

المنطقة الجغرافية التي يعمل بها تعاني من سوء توزيع المعلمين وعجز في بعض التخصصات، وأن المعلمين في الدول المتقدمة يمرون باختبارات دقيقة قبل اختيارهم.

6. دراسة (محمد مجاهد، 2002) بعنوان: "الاعتماد المهني للمعلم مدخل لتحقيق الجودة في التعليم". هدفت الدراسة التعرف على نظام الاعتماد المهني للمعلم وفلسفته وأنواعه وأهدافه وإجراءاته، والعلاقة بين الاعتماد المهني للمعلم وتحقيق الجودة في التعليم، والصعوبات التي قد تواجه تطبيق نظام الاعتماد المهني للمعلم، وبعض الخبرات الأجنبية في مجال الاعتماد المهني للمعلم وبخاصة النموذج الياباني والأمريكي، وقد استخدمت الدراسة المنهج الوصفي، وأوصت الدراسة بضرورة البدء في تشكيل هيئة عليا أو مجلس وطني لاعتماد مهنة التعليم برئاسة وزير التربية والتعليم وعضوية بعض القيادات التعليمية وبعض أساتذة كليات التربية وممثلين عن نقابات المعلمين ويختص بالتصريح للمعلم بمزاولة المهنة، وتجديد الترخيص للمعلمين.

7. دراسة (جاسم الكندري وهاني فرج، 2001) بعنوان: "الترخيص لممارسة مهنة التعليم رؤية مستقبلية لتطوير مستوى المعلم العربي". هدفت الدراسة التعرف على دور الترخيص في الارتقاء بمهنة التعليم، وتحليل مفهوم الترخيص لمزاولة مهنة التعليم، وتحليل نموذجين مختلفين لإجراءات وقواعد الترخيص المعمول بها في الولايات المتحدة الأمريكية وهما: نموذج ولاية ماساشوستس Massachusetts، وولاية ديلاوير Delaware، كتجربتين يمكن الاستفادة منهما، وقد استخدمت الدراسة المنهج الوصفي، وأكدت على حتمية تمهين التعليم باعتباره الركيزة الأساسية لإصلاح وتطوير التعليم من جهة، وزيادة النمو المهني للمعلم وتحسين قدراته من جهة أخرى، وخلصت الدراسة إلى وضع تصور مقترح للتخفيف لمزاولة مهنة التعليم في البلاد العربية.

تعليق عام على الدراسات السابقة:

من خلال الاطلاع على الدراسات السابقة، يمكن استنتاج ما يلي:

1. هدفت الدراسات السابقة إلى الإصلاح التربوي من خلال إرساء القواعد والمركزات التي تضمن اختيار أفضل العناصر للعمل بالمهنة، كما هدفت التأكيد على أهمية تمهين التعليم من خلال الترخيص لمزاولة مهنة التعليم، وقد أوضحت الدراسات السابقة أن الطموح إلى بناء نظام تعليمي عصري متطور يفترض إعداداً جيداً للمعلمين على أسس التمهين.

د. رنده شير، د. مروان المصري، مجلة جامعة الأقصى، المجلد الحادي والعشرون، العدد الأول، يناير 2017

2. بينت الدراسات السابقة أن عملية الترخيص لمزاولة مهنة التعليم تعتبر ركيزة أساسية لإصلاح وتطوير النظم التعليمية، وأن وضع شروط لانتقاء المعلمين والترخيص لهم بمزاولة مهنة التعليم أصبح ضرورة تفرضها متطلبات العصر وتداعياته.

وقد اتفقت الدراسة الحالية مع بعض الدراسات السابقة من حيث المنهج، وتختلف عن جميع الدراسات السابقة في أنها تهدف إلى تقديم تصور مقترح لتطوير عملية الترخيص لمزاولة مهنة التعليم بفلسطين في ضوء بعض التجارب الإقليمية والعالمية المعاصرة، كما تختلف في انفرادها بعرض التصور المقترح على بعض خبراء التربية من أعضاء الهيئة التدريسية بالجامعات الفلسطينية وبعض القيادات التربوية في وزارة التربية والتعليم العالي لضبط التصور وتدعيمه والتأكد من صلاحيته للتطبيق في البيئة الفلسطينية، وقد استفادت الدراسة الحالية من الدراسات السابقة، رغم الاختلاف عنها، في بناء فكرة الدراسة، وفي تدعيم إطارها النظري، وفي الاطلاع على أبرز التجارب المعاصرة التي يمكن تطبيقها لتطوير عملية الترخيص لمزاولة مهنة التعليم في فلسطين.

منهج الدراسة:

اعتمدت الدراسة على المنهج الوصفي، وذلك لرصد وتحليل الدراسات والأدبيات المتصلة بموضوع الترخيص لمزاولة مهنة التعليم على أسس علمية منهجية للوقوف على أطره الفكرية والنظرية، وجذوره التاريخية وأبرز التجارب الإقليمية والعالمية المعاصرة في هذا المجال، ووصف الواقع الراهن لعملية الترخيص لمزاولة مهنة التعليم في فلسطين، وسبل تطويره في ضوء بعض التجارب الإقليمية والعالمية المعاصرة.

خطوات الدراسة:

تجيب الدراسة عن أسئلتها، وتحقق أهدافها من خلال الخطوات الإجرائية الآتية:

الخطوة الأولى: الوقوف على الأطر الفكرية والنظرية للترخيص لمزاولة مهنة التعليم.

الخطوة الثانية: تتبع الجذور التاريخية لرخصة مزاولة مهنة التعليم.

الخطوة الثالثة: استعراض بعض التجارب الإقليمية والعالمية المعاصرة في مجال الترخيص لمزاولة مهنة التعليم.

الخطوة الرابعة: الكشف عن واقع عملية الترخيص لمزاولة مهنة التعليم في فلسطين.

تصور مقترح لتطوير عملية الترخيص لمزاولة مهنة....

الخطوة الخامسة: التوصل إلى التصور المقترح لتطوير عملية الترخيص لمزاولة مهنة التعليم بفلسطين.

الخطوة الأولى: الأطر الفكرية والنظرية للترخيص لمزاولة مهنة التعليم:

تتناول الدراسة في هذا الجزء مفهوم الترخيص المهني، والفرق بين الترخيص وبعض المصطلحات الأخرى كالشهادة والإجازة والاعتماد، وأهمية ودواعي الترخيص لمزاولة مهنة التعليم:

1. مفهوم الترخيص المهني:

تعرض الدراسة فيما يلي بعض التعريفات اللغوية والاصطلاحية المرتبطة بمفهوم الترخيص لمزاولة المهنة، والمفاهيم ذات الصلة، وذلك على النحو التالي:

أ- المعنى اللغوي للترخيص:

كلمة ترخيص مشتقة من الفعل رَخَّصَ، ويقال رَخَّصَ له في الأمر: أي سهله ويسره، ويقال: رَخَّصَ له في كذا، ورَخَّصَه فيه: أذن له فيه بعد النهي عنه، وترَخَّصَ في الأمور: أخذها فيها بالرخصة، والرُّخْصَةُ أو الرُّخْصَةُ: هي التسهيل في الأمر والتيسير، وفي الشرع: ما يغيّر من الأمر الأصلي إلى يُسر وتخفيف، والرُّخْصَةُ: هي إذن تبيح به الحكومة لحامله مزاولة عمل ما أو استعمال شيء ما كرخصة السيارة (مجمع اللغة العربية، 2004: 336).

ب- المعنى الاصطلاحي للترخيص لمزاولة المهنة:

الترخيص Licensure آلية تنظيمية تهدف إلى التأكد من أن كل معلّم يدخل الفصول الدراسية لتعليم الطلاب يمتلك الحد الأدنى من المعايير اللازمة لمزاولة المهنة (Libman، 2012: 153). وبالتالي فإن الترخيص لمزاولة المهنة يهدف إلى وضع ضوابط لمهنة التعليم وفق معايير ومستويات أدائية تكفل الحد الملائم من الكفايات الأكاديمية والمهنية اللازمة للمعلّم لأداء دوره بكفاية وفاعلية، وهنا يمكن إثارة سؤال مهم، وهو ما الفرق بين الترخيص والشهادة؟

وفقاً لرأي (برهامي زغلول وحلمي عبد العزيز، 2007) فإن "الترخيص يختلف عن الشهادة كونه 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" (كفافي، 2010: 657). وفي محاولة لضبط مفهوم الترخيص أكثر يمكن إثارة سؤال آخر، ما الفرق بين الترخيص والإجازة؟

د. رنده شيرير، د. مروان المصري، مجلة جامعة الأقصى، المجلد الحادي والعشرون، العدد الأول، يناير 2017

وهنا يرى (روث وماستين Roth and Mastain، 1984) و(شولمان وسايكس Shulman and Sykes، 1986) أن "الإجازة هي تلك العملية التي يصادق بها رسمياً على مهارات فرد ما كمعلم ومن ثم فإنها إجراء مشروع يتم وفق معايير لها أصولها المهنية، أما الترخيص فهو العملية التي يُسمح بموجبها لفرد ما بممارسة التعليم"، أما (شيمبرج Shimberg، 1976) فيرى أن الإجازة ليس لها سند قانوني وتُمنح حين تنطبق على المتقدم بعض الشروط فضلاً عن الوفاء ببعض المتطلبات التي تحددها الجهة المانحة للإجازة، في حين أن للترخيص طبيعة إجبارية أو إلزامية من منطلق أنه يهدف إلى حماية الجمهور من الممارسين غير الأكفاء، وعليه فإن مصطلح "إجازة التدريس" يُعد خطأ في التسمية على أساس أن ممارسة التدريس تتضمن متطلباً قانونياً هو حماية المواطن من المعلمين غير الأكفاء، ذلك أن عدم الكفاءة ليس عيباً ونقيصة فحسب، بل هو خطر يتهدد الآخرين (الكندري وفرج، 2001: 31). ولأن مفهوم الترخيص لمزاولة المهنة من أكثر المفاهيم تداخلاً مع مفهوم الاعتماد المهني في أذهان الكثير، يمكن إثارة السؤال التالي، ما الفرق بين الترخيص لمزاولة المهنة وبين الاعتماد المهني؟

الاعتماد المهني هو الاعتراف بالكفاية لممارسة مهنة معينة في ضوء معايير تصدرها هيئات ومنظمات مهنية متخصصة على المستوى المحلي والإقليمي والدولي، ويختص هذا النوع بالاعتراف بجودة وأهلية الأفراد لممارسة المهن المختلفة، ويمنح هذا النوع من الاعتمادات للشهادات الأكاديمية والمهنية، وذلك من قبل مؤسسات اعتمادية تقوم بها الاتحادات والروابط والنقابات المهنية الخاصة بكل مهنة (Beaty، 2001: 75). "فهو نظام يتم بموجبه الاعتراف بالمؤسسات التعليمية والبرامج أو الشهادات العلمية، أو الترخيص لمزاولة المهن المختلفة في ضوء معايير تحددها المنظمات والهيئات المختصة" (عبد الفتاح، 2006: 13).

وعلى الرغم من التشابه بين مصطلحي الترخيص والاعتماد من حيث أن كليهما يهدف إلى التحسين والتطوير، إلا النظرة المتأنية للمفهومين تشير إلى وجود فروق دقيقة بينهما أهمها أن الاعتماد يشير إلى الاعتراف بالجوانب المهنية البارزة بينما الترخيص يشير 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. وفي ضوء ما سبق يمكن التوصل إلى الملاحظات التالية:

تصور مقترح لتطوير عملية الترخيص لمزاولة مهنة....

• أن الترخيص هو جواز مرور للدخول إلى المهنة، وأداة فعالة لتوفير رقابة الجودة في مهنة التعليم، وأسلوب منظم لانتقاء أفضل العناصر للعمل في التعليم.

• أن الترخيص لمزاولة المهنة هو تصريح بأهلية الفرد لمزاولة مهنة التعليم، وانتقاء لأفضل المرشحين المتقدمين لشغل الوظيفة وأكثرهم صلاحية لها.

وفي ضوء ما تم عرضه من مفاهيم، وما تم التوصل إليه من ملاحظات، وبما يتفق مع أهداف الدراسة الحالية، يمكن تحديد مفهوم الترخيص لمزاولة مهنة التعليم إجرائياً بأنه: تصريح قانوني بأهلية الفرد وكفائه لمزاولة مهنة التعليم، ويتم منح التصريح من خلال عملية نظامية تهدف إلى وضع ضوابط لمهنة التعليم وفق معايير ومستويات أدائية تكفل الحد الملائم من الكفايات الأكاديمية والمهنية اللازمة للمعلم لأداء دوره بكفاءة.

2. أهمية ودواعي الترخيص لمزاولة مهنة التعليم:

إن مجرد استعمال صفة مهنة أمر يجعل التعليم يرتقي إلى مستوى أرفع في سلم الأعمال ويتيح له التنافس مع مهن أخرى راقية كالطب والهندسة وغيرها، ولما كانت المهن الراقية تتطلب رخصة لمزاومتها وشروطاً معينة لراغبيها أوجبت مهنة التعليم أن يكون لها رخصة خاصة بها، وشروطاً تفرض على الراغبين بمزاومتها.

ويؤكد (مجدي المهدي، 2007) على أن مهنة التعليم "قد اعتبرها البعض المهنة الأم The mother Profession لأنها تسبق جميع المهن الأخرى في الوقت الذي تكون فيه لازمة لها، فهي المصدر الأساسي الذي يمهد للمهن الأخرى ويمدها بالعناصر البشرية المؤهلة علمياً واجتماعياً وفنياً وأخلاقياً"، يضاف إلى ذلك تأكيد (الهيئة اللبنانية للعلوم التربوية، 2004) على ضرورة تمهين المعلمين ومساعدتهم على الانتقال من كونهم تقنيين Technicians ينفذون التعليمات والنصائح إلى كونهم متمهين Professionals يبنون ثقافة مدرسية جديدة وقاعدة معرفية متجددة" (الشعراني، 2010: 500).

إلى جانب ذلك يمكن القول بأن فكرة الترخيص لمزاولة مهنة التعليم تنطلق من فلسفة الجودة والتمكن في الأداء وحتمية التحسين والتطوير المستمر وذلك في ضوء نظام معتمد، وبالتالي فإنها مطلباً ملحاً وأساساً لعمليات الإصلاح والتطوير التعليمي. "إذ أنها تشكل ضابطاً للنوعية في برامج تربية المعلمين، وتشعر المعلمين بأنهم مهنيون ذوو استقلالية ومكانة في المجتمع مثلهم مثل سائر

د. رنده شير، د. مروان المصري، مجلة جامعة الأقصى، المجلد الحادي والعشرون، العدد الأول، يناير 2017

ممارسي المهن المرموقة كالطب والهندسة والمحاماة وتزيد دافعيتهم، وتقضي على المقولة الشهيرة: "أن التعليم مهنة من لا مهنة له"، وبالتالي يرفع مكانتهم الاجتماعية ويحفظ للمهنة هيبتها" (مجاهد، 2002: 336).

والترخيص لمزاولة مهنة التعليم وسيلة لضمان جودة التعليم، حيث وجد أن المعلم المرشح لمزاولة المهنة، في منطقة معينة، لديه من المعارف والمهارات ما يؤهله للعمل في المهنة، وعادة يتم الحصول على الرخصة بعد الانتهاء بنجاح من دراسة مقررات معينة واجتياز مجموعة من الاختبارات وتوفر بعض المعايير الأخرى (Oyaziwo and Philpa، 2014: 108). إلى جانب ذلك فإن الترخيص لمزاولة مهنة التعليم هو تطبيق عملي لمبدأ المحاسبية في التعليم، بمعنى أنه إذا ارتكب المعلم عملاً يخل بالأمانة أو الشرف أو ألحق الضرر بالغير يمكن حرمانه من مزاولة المهنة بعدم تجديد الترخيص له.

ويرى (كمال زيتون، 200) أن الأنظمة الخاصة بمنح رخصة التعليم تهدف إلى التأكيد على أن الأفراد الذين يمارسون المهنة يتمتعون بالمتطلبات الخاصة بها، ولديهم من المعرفة والمهارات ما يجعلهم يستحقون أن يمنحوا رخصة مزاولة المهنة، كما يحقق هذا النظام عنصر أمان للمجتمع يتمثل في التأكيد على أن المؤهلين من المعلمين فقط هم الذين يسمح لهم بدخول المهنة ومزاولتها (كفافي، 2010: 652). إلى جانب ذلك فإن العصر الحالي يشهد تغيرات معرفية وثورة معلوماتية وتطورات تكنولوجية تتم في صورة موجات متتالية وبايقاعات متسارعة، والنظم التعليمية لم تكن بمنأى عن تغيرات العصر وتداعياته، وقد بات لزاماً عليها التعامل مع التطبيقات العلمية والتكنولوجية والاستفادة منها كي تتمكن من أداء مهامها ومسئولياتها على الوجه الأكمل، الأمر الذي يستوجب التدقيق فيمن يتم اختيارهم للعمل في مهنة التعليم، وعليه يمكن تلخيص أهداف ودواعي الترخيص لمزاولة مهنة التعليم فيما يلي:

- أ- تحافظ على مستوى المعلم وتصور هيئته وكرامة مهنته.
- ب- ترقى بجودة ونوعية التعليم وتطبق مبدأ المحاسبية وتتوافق مع متطلبات العصر.
- ج- تضمن أن المرشحات للمهنة قد اتقنوا المعرفة التي يحتاجونها لممارسة مهنتهم بكفاءة.
- د- تحمي مهنة التعليم والمجتمع من المعلمين غير الأكفاء.

تصور مقترح لتطوير عملية الترخيص لمزاولة مهنة....

الخطوة الثانية: التطور التاريخي لرخصة مزاول مهنة التعليم:

المهنة مصطلح له مدلول وصفي يشير إلى مجموعة السمات الأساسية التي تتصف بها كثير من الأعمال التي اصطلح على تسميتها تقليدياً بالمهن. ويرى (روبي ترو Ruby Trow، 1987) أن "ممارسة العديد من المهن افترنت، منذ أمد بعيد، بما أطلق عليه الترخيص لممارسة المهنة، كما هو الحال في مجالات الطب والمحاماة والهندسة والمحاسبة وغيرها، حيث يُعد امتلاك الحد الأدنى من كفاءة الأداء المهني شرطاً ضرورياً لممارسة المهنة، من أجل حماية المستفيد من أداء الممارسين غير الأكفاء"، كما يؤكد (روبي ترو Ruby Trow، 1994) على أن "حماية المواطن في أمنه وصحته ورفاهيته من أي ممارسة خاطئة هو الذي يعطي الترخيص الأساس والسند القانوني، بحيث يصبح انخراط الفرد في بعض الأعمال والمهن دون ترخيص عملاً غير قانوني" (الكندري وفرج، 2001: 28-29).

ووفقاً لـ(شاندرل وآخرون. Chandler, et al.، 1971) فإن مهنة التعليم تتميز على ما عداها من المهن الأخرى، ذلك أن تلك المهن تعد الأفراد للقيام بمهام محددة في نطاق مهنة بذاتها، بينما تسبق مهنة التعليم المهن الأخرى جميعاً بالتدخل في تكوين شخصية هؤلاء الأفراد قبل أن يصلوا إلى سن التخصص في أي مهنة، إذ إن جميع أفراد المجتمع الذين يتولون مسؤولياتهم في شتى الميادين قد تأثروا بشخصيات معلمهم وبالقيم التي غرسوها فيهم، ولعل هذا ما دفع البعض إلى أن يصفوا مهنة التعليم بأنها المهنة الأم لأنها تسبق جميع المهن الأخرى، كما أنها لازمة لها، وبذلك تعتبر المصدر الأساسي الذي يمهد للمهن الأخرى ويمدها بالعناصر البشرية المؤهلة علمياً واجتماعياً وفنياً وأخلاقياً (متولي، 1993: 180-181).

"ولقد أدى الاهتمام بقضية تمهين التعليم إلى بزوغ مفهوم الترخيص لمزاولة مهنة التعليم، وهذا التوجه له إرهاصاته ومقدماته، وله دلالاته ومقاصده، وله إجراءاته وقواعده وجميعها مسائل تتطلب دراسة تحليلية فاحصة بهدف التعرف على طبيعة هذا التوجه، فضلاً عن إمكانية الاستفادة منه في تعليمنا العربي" (الكندري وفرج، 2001: 15). أما عن الإرهاصات والمقدمات فقد كانت جميعها أمريكية المنبت، حيث أن الولايات المتحدة الأمريكية سبقت جميع دول العالم في وضع ضوابط وشروط للعمل بمهنة التعليم، ومن ثم توالى هذا الاهتمام في العديد من الدول الأخرى.

د. رنده شير، د. مروان المصري، مجلة جامعة الأقصى، المجلد الحادي والعشرون، العدد الأول، يناير 2017

ويشير (أنجوس وميرل Angus and Mirel، 2001) إلى أن فكرة الترخيص المهني للمعلمين لم تكن حديثة في المجتمع الأمريكي، ولكنها فكرة قديمة ترجع بجذورها إلى الحقبة الاستعمارية، وكان شائعاً آنذاك ضرورة أن يحصل كل من يرغب في العمل بالتدريس على الاعتراف من واحد أو أكثر من رجال الدين، ولم يُعطِ الاهتمام في البداية لحجم المعلومات والمهارات والخبرات التي يمتلكها الفرد للنجاح في التدريس، وإنما انصب التركيز على كونه شخصية سوية مستقيمة، وعندما انتقلت سلطات الترخيص المهني من الكنيسة إلى السلطات المدنية في القرن التاسع عشر، توسعت معايير الترخيص لتشمل المعرفة الأكاديمية في المقام الأول والمعرفة التربوية في المقام الثاني" (سويلم، 2011: 83-84).

وطبقاً لـ (جريجوري مارشنت Gregory Marchant، 1992) فإنه حين واجهت الولايات المتحدة في ثمانينيات القرن الماضي عجزاً كبيراً في معلمي الرياضيات والعلوم اضطرت معه إلى التغاضي كلياً عن المعايير الواجب توافرها في المتقدمين للعمل بمهنة التعليم، وأخذت العديد من الولايات بصيغة مستحدثة لمواجهة حدة العجز في أعداد المعلمين، عرفت بصيغة "إجازة التدريس البديلة" Alternative Certification لأولئك الذين يرغبون في ممارسة مهنة التعليم عقب تخرجهم من الجامعة، وهو الأمر الذي يُعد تحولاً عن الأسلوب المتبع، وقد لاقت هذه الصيغة استحساناً لدى البعض لما تتيحه من أساليب إجرائية سريعة لاجتذاب كثير من العناصر إلى مهنة التعليم الأمر الذي يعين على تخفيف حدة العجز، إلا أن هذه الصيغة تعرضت لانتقادات حادة كونها لا تلبي احتياجات الدخول لمهنة تفرض على صاحبها أن يحوز من المعارف والمهارات ما يمكنه من الممارسة بنجاح في بيئة تعليمية معقدة (الكندري وفرح، 2001: 23-24).

وفي الجزء الأخير من القرن العشرين، اجتاحت الولايات المتحدة موجة كبيرة مطالبة بإصلاح التعليم بعد القلق من كونها "أمة في خطر"، وذلك بعد صدور تقرير منتدى كارنيجي الشهير: "أمة في خطر"، وقد نادى الإصلاحيون بضرورة التأكيد على الممارسات والمعايير المهنية الترخيص في التدريس، وتدريب المعلمين، وتطوير سياسات التنمية المهنية (Libman، 2012: 155). ووفقاً لما ورد في تقرير المجلس الوطني للمعايير المهنية للتدريس (NBPTS، 2011) أنه "في إطار تنامي الاهتمام بقضية تمهين التعليم والترخيص المهني للمعلمين تأسس عام 1987م المجلس الوطني للمعايير المهنية للتدريس National Board for Professional Teaching

تصور مقترح لتطوير عملية الترخيص لمزاولة مهنة....

Standards (NBPTS) في أمريكا كهيئة مستقلة غير ربحية وغير حزبية وغير حكومية، بهدف النهوض بجودة ونوعية التعليم من خلال وضع معايير مهنية للتدريس والاستفادة من المعلمين الحاصلين على الترخيص في الجهود التطوعية للإصلاح التعليمي" (سويلم، 2011: 85). إلى جانب ذلك يؤكد (وايز آرثر Wise Arthur، 2001) على "أن الولايات المتحدة سبقت دول العالم في تأسيس منظمات قومية غير حكومية لوضع معايير لاعتماد مؤسسات إعداد المعلم، ومعايير للمهنة لضمان ممارستها بشكل عال الجودة، ومن أكثر هذه المنظمات شهرة هو المجلس القومي لاعتماد إعداد المعلم National Council for Accreditation of Teacher Education (NCATE) (مجاهد، 2002: 330).

وقد نشرت وثيقة الإصلاح في عام 1996م من قبل اللجنة الوطنية للتعليم ومستقبل أميركا The National Commission on Teaching and America's Future (NCTAF) وهي منظمة قومية غير حكومية لها تأثير كبير على السياسة التعليمية في الولايات المتحدة، حيث تضم العديد من المؤسسات مثل: المجلس الوطني للمعايير المهنية للتدريس (NBPTS)، والمجلس الوطني لاعتماد إعداد المعلم (NCATE)، وقد وصفت عناصر الإصلاح التي نشرت من قبل (NCTAF) بأنها "مقعد ذو ثلاث أرجل" ويشمل: اعتماد برامج التدريب المهنية للمعلمين، والترخيص لحوالي (100.000) معلم خبير، ووضع معايير للمعلمين الجدد والإشراف على ترخيص المعلم (Libman، 2012: 155).

من خلال ما سبق يمكن التوصل إلى حقيقة مفادها أن التفاوض عن المعايير الواجب توافرها في المتقدمين للعمل بمهنة التعليم يؤدي إلى تدهور المهنة، وتدهور المهنة من أشد مشكلاتها، وأي مشروع إصلاحي للتعليم لا يصاحبه تطوير المعلم ابتداءً بسياسات ومعايير إعداده إلى آليات اختياره وتعيينه، وضمان تطوره المهني المستمر، يعدّ تطويراً أبتّر لا يمكن أن يحقق أهدافه.

ويرى (ليونارد كابلان Leonard Kaplan، 1994) "أن مفهوم إجازة التدريس اكتسب أهمية وإلحاحاً، واكتسى المفهوم بدلالات ومضامين جديدة تُعبر وتستجيب للتطورات الجديدة والأدوار المتجددة للمعلم، كما تبلور إجماع على ضرورة ألا يُترك أمر إجازة الترخيص لأي إنسان، مهما كانت درجة إخلاصه واهتمامه، وإنما يتعين على مؤسسات إعداد المعلم أن تلعب دوراً ريادياً في هذا الأمر" (الكندري وفرج، 2001: 27-28). وبالتالي فإن السعي لتحقيق تطوير نوعي للتعليم يستلزم

د. رنده شير، د. مروان المصري، مجلة جامعة الأقصى، المجلد الحادي والعشرون، العدد الأول، يناير 2017

وضع ضوابط ومحددات لمزاولة مهنة التعليم، فمزاولة المهنة تقوم وتؤسس على معارف نظرية واسعة، وتحتاج معايير انتقاء محددة، وبحسب ما تمتلكه المهنة من معايير تتحدد مكانتها المهنية، وإذا افتقدت مهنة التعليم إلى المعايير المهنية أصبحت مجرد حرفة أو صناعة.

ووفقاً لـ (اتسوشي يوشيدا Atsushi Yoshida، 1992) فإن قانون الترخيص للعاملين بالتربية والتعليم الياباني لعام 1988م، حدد المتطلبات الأساسية لحصول الطالب على شهادة التدريس في اليابان، كما حدد أيضاً المتطلبات التي يجب أن تلتزم بها كل مؤسسة معتمدة لإعداد وتدريب المعلمين عند إصدار ومنح شهادات التدريس (سويلم، 2011: 90). وعلى صعيد الدول العربية، قامت دولة الإمارات العربية المتحدة بتطوير معايير إعداد المعلم منذ عام 1999، كما قامت بتطوير معايير أداء للمعلم وسلّم رواتب يعتمد عليها في عام 2008م (حيدر، 2010: 39). وفي مصر تم إنشاء الأكاديمية المهنية للمعلمين في العام 2007م، ليكون منوط بها إصدار شهادة الصلاحية لمزاولة المهنة واعتماد معايير الترقى للوظائف العليا في مجال التعليم (النجار، 2008: 183-184). وبذلك يمكن القول بأن التوجه نحو فكرة الترخيص لمزاولة مهنة التعليم بدأت 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 التي تطمح إلى تطوير نظمها التعليمية.

الخطوة الثالثة: بعض التجارب الإقليمية والعالمية المعاصرة في مجال الترخيص لمزاولة مهنة التعليم:

تتعدد خبرات وتجارب الدول في مجال الترخيص للمعلمين بمزاولة المهنة، ويمكن إثراء هذا المحور ببعض تلك التجارب بغية الاستفادة منها في وضع تصور مقترح لتطوير عملية الترخيص لمزاولة مهنة التعليم في فلسطين، وفيما يلي عرض لبعض تلك التجارب:

1. التجربة الأمريكية:

تُعد الولايات المتحدة الأمريكية الدولة الرائدة في الاهتمام بقضية تمهين التعليم والترخيص لمزاولة مهنة التعليم، فقد سبقت جميع دول العالم في هذا المجال. وطبقاً لـ (فايستريتزر وتشيستر Feistritzter and Chester، 2000) فإن كل ولاية أمريكية تتحمل مسؤولية إصدار التراخيص لممارسة مهنة التدريس، حيث تقوم كل ولاية بوضع متطلبات الترخيص، ولا يسمح للمعلمين الذين حصلوا على الترخيص في ولاية ما بالتدريس في الولايات الأخرى، إلا بعد حصولهم على الترخيص

تصور مقترح لتطوير عملية الترخيص لمزاولة مهنة....

من الولاية التي يرغبون العمل والتدريس فيها، ولتسهيل تنقل المعلمين بين الولايات المختلفة، اتجهت بعض الولايات إلى توقيع اتفاقيات المعاملة بالمثل Reciprocity Agreements والتي بموجبها يُسمح للمعلمين بالانتقال والتدريس بين الولايات دون الحاجة إلى الحصول على الترخيص من أكثر من ولاية" (سويلم، 2011: 86).

ويشير (باللو وبودجورسكي Ballou and Podgursky، 1999) إلى أنه "وعلى الرغم من أن قواعد ومتطلبات الترخيص لممارسة مهنة التعليم تختلف من ولاية إلى أخرى، إلا أن هناك اتفاق عام بين معظم الولايات على ضرورة أن يتوافر في أي مرشح يرغب العمل بمهنة التدريس عدة مواصفات وشروط تمثل المعايير الحاكمة لإصدار رخصة المعلم، لعل من أبرزها" (سويلم، 2011: 86):

• الحصول على درجة البكالوريوس على الأقل، وتتطلب بعض الولايات حصول المرشح على سنة خامسة أو درجة الماجستير، وأن يكون المرشح خريج برنامج أو كلية لإعداد المعلمين معترف بها ومعتمدة.

• بالنسبة للعمل في التعليم الابتدائي يشترط أن يحصل المرشح على مواد أساسية في التربية.
• بالنسبة للعمل في المدارس المتوسطة أو الثانوية يشترط أن يحصل المرشح على مواد أساسية Majors في مادة التخصص، وأن يكون لدى المرشح وعي حقيقي بأصول الفنون والآداب الحرة Liberal Arts، وأن يجتاز بنجاح الاختبار الذي تعقده الولاية State Test، أو أي اختبار آخر تحدده الجهات المسؤولة بالولاية.

"وفي حالة اجتياز اختبارات المعلمين التي تعتمدها الولاية يمنح ترخيص مؤقت Temporary Certificate لمزاولة المهنة، وهذا الترخيص هو أساس التعيين في الوظيفة، وتختلف مدة صلاحية الترخيص المؤقت من ولاية إلى أخرى، ففي بعض الولايات تتراوح مدته من عام إلى ثلاثة أعوام، وقد تصل إلى خمسة أعوام، وحتى يستمر المعلم في تنمية مهاراته وقدراته لا بد من تجديد الترخيص المؤقت، وفي حالة عدم تجديد الترخيص يسقط حق المعلم في ممارسة المهنة، وعليه يتعين على جميع المعلمين المشاركة والمساهمة في أنشطة لنمو المهني لضمان بلوغ متطلبات تجديد الترخيص وفق آلية تعرف باسم نقاط النمو المهني Professional Development Point والتي بموجبها تحول أنشطة النمو المهني إلى نقاط تبعاً لعدد الساعات التي أمضاها المعلم في كل

د. رنده شير، د. مروان المصري، مجلة جامعة الأقصى، المجلد الحادي والعشرون، العدد الأول، يناير 2017

نشاط، ويشترط أن تكون هذه الأنشطة وثيقة الصلة بالرخصة المراد تجديدها" (مجاهد، 2002: 331).

ويشير (كمال زيتون، 2004) إلى "أن منح الرخصة لمزاولة مهنة التعليم قد تطور وفقاً لثلاث مراحل، الأولى أكدت على ضرورة استخدام الاختبارات لمنح التراخيص، وقد تكون اختبارات قومية على مستوى الدولة أو عالمية، 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 يقوم بتدريسها المعلم، وفي المرحلة الثالثة برزت حركة تقييم الأداء القائم على المعايير Performance-Based Standards لمنح الترخيص بمزاولة المهنة" (كفاي، 2010: 657-658).

2. التجربة اليابانية:

وفقاً لـ (ناوكو موريوشي Naoko Moriyoshi، 2003) فإن متطلبات الترخيص لمزاولة مهنة التدريس في اليابان تستوجب على كل من يرغب الانضمام لمهنة التدريس أن تتوافر فيه عدة شروط ومتطلبات، أهمها" (سويلم، 2011: 92):

• أن يكون خريج مؤسسة تعليمية معتمدة ومعترف بها من قبل وزارة التربية والثقافة والرياضة والعلوم والتكنولوجيا (MEXT).

• 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.

• اجتياز اختبار تأهيل المعلمين Teacher Qualification Examination الذي تعده الولاية، وعادة ما يتكون هذا الاختبار من جزئين، ويسمح للطالب الذي اجتاز الاختبار الأول بنجاح أن يتقدم للجزء الثاني من الاختبار، وعادةً ما يحتوي الاختبار على تقييم المعرفة الأكاديمية للطالب، حيث يختبر مدى ملائمة وكفاءة الطالب للعمل في مهنة التدريس، كما يتضمن اختبارات تحريرية

تصور مقترح لتطوير عملية الترخيص لمزاولة مهنة....

ومقابلات شخصية واختبارات للمهارات العملية (كالسباحة مثلاً)، ويشتمل كذلك على بعض الفحوصات الطبية.

ويؤكد (يوشيتاكا كوجيما Yoshitaka Kojima، 1996) على أن "القانون الياباني يقضي بضرورة حصول المعلم على الدرجة الجامعية الأولى كمتطلب أساسي لمزاولة مهنة التعليم، حيث يتم تعيين المعلم بصورة مؤقتة لمدة عام دراسي يرافق خلاله معلم المادة الأساسي لملاحظته أثناء قيامه بتدريس المادة والاستفادة من خبراته، ولكي يتم تعيين المعلم المتدرب بشكل دائم يصبح لزاماً عليه أن يجتاز اختباراً وطنياً يعقد مرة واحدة في العام للحصول على الترخيص لمزاولة المهنة، ويتضمن هذا الاختبار: امتحاناً في المادة أو المواد التي سيقوم بتدريسها، وكتابة مقال صغير (ورقة عمل) في موضوع يحدد له، واجتياز اختبار شخصي في شكل مقابلة، واجتياز اختبار عملي في بعض المجالات كالترفيه الموسيقية والفنية والرياضية" (مجاهد، 2002: 329).

3. تجربة المملكة المتحدة:

تشتري 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 Training and Development Agency for Schools (TDA)، وأن يلبي الحد الأدنى من المعايير المؤهلة، وهو ما يستدعي حصول المرشح على شهادة المعلم المؤهل (Qualified Teacher Status (QTS)، وتتقسم المعايير المهنية اللازمة لمنح المرشح شهادة "المعلم المؤهل" 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 والاتصالات، وذلك للحصول على شهادة المعلم المؤهل (Libman، 2012: 154-155).

4. تجربة كوريا الجنوبية:

طبقاً لما ورد في تقرير التعليم في جمهورية كوريا الجنوبية المقدم من وزارة التربية والتعليم السعودية لمشروع الملك عبد الله بن عبد العزيز لتطوير التعليم أنه: "نظراً للتقدير الاجتماعي والثقافي الذي تحظى به مهنة التعليم في كوريا الجنوبية، فهي تسعى إلى انتقاء أفضل المتقدمين

د. رنده شير، د. مروان المصري، مجلة جامعة الأقصى، المجلد الحادي والعشرون، العدد الأول، يناير 2017

وأكثرهم استعداداً لممارسة مهنة التعليم، حيث يتوجب على الراغبين في الحصول على إجازة للتعليم أن يخضعوا لاختبارين أساسيين، الأول هو اختبار الدخول إلى برامج إعداد المعلمين، والثاني هو الاختبار الوطني لتوظيف المعلمين (NTET) الذي يعدّه ويطبقه المعهد الكوري للمناهج والتقويم، وذلك للتعرف على مهاراتهم وقدراتهم المختلفة، ومدى اجتيازهم للمعايير المختلفة الخاصة بمهنة التعليم، وذلك للحصول على معلمين أكفاء ذوي مستوى عالٍ من الكفاية العلمية والمهنية (محمد، 2011: 51). وبعد حصول المعلمين على الترخيص يتم توظيفهم وتثبيتهم في الخدمة حتى سن الثانية والستين وهي سن التقاعد (محمد، 2011: 52).

5. التجربة الماليزية:

"تهتم ماليزيا بانتقاء أفضل المتقدمين للعمل في مهنة التدريس، وتشتترط أن يكونوا من خريجي البرامج الأكاديمية المعتمدة من قبل هيئة التقييم والاعتماد الماليزية Malaysian Qualification Agency (MQA)، حتى يمكن الترخيص لهم بالعمل في مجال التدريس، ثم يواصل المعلمون بعد التحاقهم بالعمل في مهنة التدريس حضور الدورات والبرامج التدريبية التي تنفذها وزارة التربية والتعليم لرفع مستوى معارفهم وقدراتهم ومهاراتهم في كافة الجوانب الأكاديمية والمهنية والإدارية" (محمد، 2011: 54).

6. التجربة الفرنسية:

لمنح الترخيص لمزاولة مهنة التعليم في فرنسا، يجب على المرشحين أولاً الحصول على الدرجة الجامعية الأولى، ومن ثم اجتياز سلسلة من الامتحانات التنافسية في مجال التخصص وفي مجال التخطيط للتدريس، والذين يجتازوا الامتحانات بنجاح يكونوا مؤهلون للتدريب بأجر لمدة عام، وفي نهاية المدة يتم اخضاعهم لاختبار اللجنة المركزية المشرفة على المعلمين، ولا يتم منح رخصة مزاولة مهنة التعليم للمعلم إلا بعد استيفاء كل هذه المتطلبات (Libman، 2012: 155).

7. التجربة المصرية:

وفقاً لما ورد في الموقع الإلكتروني للأكاديمية المهنية للمعلمين، التابع لوزارة التربية والتعليم المصرية، أن "الدولة المصرية قامت بمحاولة لرفع مكانة المعلم مالياً وأكاديمياً، ولهذا صدر قانون كادر المعلم المعروف بقانون رقم (155) لسنة 2007م، وقد تم تنفيذ الكادر على مرحلتين، الأولى بدأت في يوليو عام 2007م، وفيها حصل جميع المعلمين على إضافة قدرها (50%) على رواتبهم،

تصور مقترح لتطوير عملية الترخيص لمزاولة مهنة....

وعند تنفيذ المرحلة الثانية تم إنشاء الأكاديمية المهنية للمعلم وعُهد إليها تدريب المعلمين واختبارهم واشترطت اجتياز المعلم اختبار للحصول على المرحلة الثانية من الكادر والتي تضيف إلى مرتبات المعلمين نسباً تتراوح من (50%) لمعلم الدرجة الثالثة إلى (150%) لكبير المعلمين بالدرجة العالية" (النجار، 2008: 180).

وشملت امتحانات الكادر كل المعلمين في كل المراحل التعليمية، وفي المدارس الحكومية والخاصة، وشملت الامتحانات اللغة العربية، والكفاءة التربوية، ومادة التخصص، ويتكون كل اختبار من (100) 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 (زين، 2009: 309-310).

وجاء في الموقع الإلكتروني للأكاديمية المهنية للمعلمين، أنه تم إنشاء الأكاديمية المهنية وفق المادة (75) من قانون رقم (155) لسنة 2007م، وهي هيئة تتمتع بالشخصية الاعتبارية العامة، وتتبع رئيس مجلس الوزراء، وأن دور الأكاديمية يتلخص في أنها الكيان المتخصص المسئول عن تصميم وتخطيط أنشطة التنمية المهنية للمعلمين والقيادات التربوية وتنسيقها وتقييمها ومتابعتها، بالإضافة إلى تطبيق نظام لمنح تراخيص أو شهادات صلاحية مزاولة المهنة للمعلمين والمدرسين والمقيمين، ونظام لاعتماد برامج وهيئات التدريب والتنمية المهنية ويتضمن ذلك الإرشاد والتأهيل لمزاولة مهنة التدريس واعتماد معايير الترقى من مستوى لآخر (النجار، 2008: 184) علماً بأن مستويات كادر المعلمين هي: معلم مساعد، معلم، معلم أول، معلم أول (أ)، معلم كبير، كبير معلمين (السيد، 2012: 335).

8. التجربة القطرية:

ينقسم نظام الرخص المهنية للمعلمين، الذي أُسس من قبل المجلس الأعلى للتعليم في قطر، إلى ثلاثة مستويات: رخصة المستجد، رخصة الكفاء، رخصة 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 مشاهدين داخليتين من قبل المعنيين في المدرسة مع إمكانية حضور المشرف التربوي من المجلس الأعلى للتعليم، أما في حال تقدم المعلم بطلب للحصول

د. رنده شير، د. مروان المصري، مجلة جامعة الأقصى، المجلد الحادي والعشرون، العدد الأول، يناير 2017

على رخصة المستوى الثالث فإن ذلك يتطلب منه الحصول على تقدير جيد جداً على الأقل في التقييم السنوي للعامين الأخيرين، وللحصول على الرخصة المهنية يتوجب أن يكون المتقدم أن يكون حاصلًا على درجة البكالوريوس أو ما يعادلها، وأن يجتاز البرامج التدريبية المخصصة للمستوى المرغوب الحصول فيه على الرخصة (وزارة التربية والتعليم العالي، 2016: 4-13).

9. تجربة الإمارات العربية المتحدة:

في إطار سعيها لتطوير مهنة التعليم، طورت الإمارات العربية بالتعاون مع كليات التربية في الدولة معايير دقيقة لمهنة التعليم ووضعت شروطاً للالتحاق بها (حيدر، 2010: 40):

- الحصول على مؤهل جامعي تربيوي، والحصول على شهادة ICDL، أو ما يكافئها.
- الحصول على شهادة TOFEL بدرجة (500) و (550) لخريجي اللغة الإنجليزية أو ما يعادلها.
- اجتياز اختبار المهارات الأساسية: القراءة، والكتابة، والرياضيات، واجتياز اختبار المادة التخصصية.

وفي ضوء العرض السابق أمكن التوصل إلى النقاط التالية:

- 1) أن حصول الفرد على مؤهل تربيوي لم يعد كافياً للعمل في مهنة التعليم، إنما يجب حصوله على الترخيص لمزاولة المهنة ليتم التأكد من أهليته وكفاءته لمزاولة المهنة، إلا أن متطلبات الحصول على رخصة مزاولة مهنة التعليم تختلف من دولة لأخرى.
- 2) أن هناك بعض الدول لا تمنح ترخيصاً دائماً للعمل في التعليم إلا بعد الحصول على درجة الماجستير في التربية، وفيما عدا ذلك ينبغي على المعلمين تجديد الترخيص خلال فترة زمنية محددة، وفي حالة عدم التجديد يسقط حق المعلم في ممارسة المهنة، وبالتالي فالترخيص في العديد من الدول مؤقتاً أو مشروطاً.
- 3) أن بعض الدول تشترط ضرورة التحاق المعلمين بالبرامج والدورات التدريبية حتى بعد حصولهم على الترخيص، وذلك خلال فترات زمنية محددة، ويمكن أن يدرج ذلك في إطار التنمية المهنية المستدامة.

الخطوة الرابعة: واقع عملية الترخيص لمزاولة مهنة التعليم في فلسطين:

في ظل تداعيات العصر الحالي ومتطلباته بات نجاح العملية التعليمية بمحتواها العام وأبعادها المختلفة مرهون في المقام الأول بتوافر معلم كفاء معد إعداداً جيداً ومجهز تجهيزاً علمياً وثقافياً ومهنيًا يوجه مساره

تصور مقترح لتطوير عملية الترخيص لمزاولة مهنة....

ويضعها في إطارها الصحيح، لاسيما وأن عملية التعليم تزداد تعقيداً، ومهمة المعلم أصبحت لا تقتصر على نقل المعلومات من الكتاب إلى الطالب، بل أصبح مطالباً بممارسة القيادة والتوجيه والبحث والتقصي وبناء شخصية الطالب من جميع النواحي، وفي ضوء ذلك لا بد أن تُستنفَر كافة القوى المسؤولة والمهتمة بالتعليم لمواجهة مشكلات المعلمين وتحسين أوضاعهم وتطوير أدائهم، والعمل على وضع الخطط والبرامج اللازمة لانتقاء أفضل العناصر للعمل بهذه المهنة، وعدم السماح بدخول المهنة إلا لمن يقدر عليها وتطبق عليه المواصفات اللازمة للعمل بها، ولذلك بدأت وزارة التربية والتعليم العالي الفلسطينية مؤخراً توجيه الاهتمام لقضية الترخيص لمزاولة مهنة التعليم.

حيث جاء في استراتيجية إعداد وتأهيل المعلمين في فلسطين (2008) أن "الحصول على إعداد تربوي ملائم من برنامج معتمد من قبل وزارة التربية والتعليم العالي هو شرط ضروري، ولكنه غير كافٍ، لممارسة مهنة التعليم، وتتطلب ممارسة المهنة شروطاً إضافية للحصول على ترخيص بمزاولة المهنة" (وزارة التربية والتعليم العالي، 2008: 24).

ووفقاً لما ورد في الاستراتيجية القطاعية وعبر القطاعية للتعليم (2010) فإن الاستطلاعات التي أجريت من قبل الإدارة العامة للتخطيط في وزارة التربية والتعليم العالي اجتمعت على أن مستوى أداء المعلمين مازال بحاجة إلى اهتمام أكبر، وأن سبب ضعف أداء المعلمين يعود إلى نقص فعالية التدريب قبل الخدمة ونقص الخبرة العملية للخريجين الجدد، ووجود هوة بين برامج التعليم العالي والتعليم المدرسي، وعدم قدرة نظام التعليم العالي على الاستجابة لاحتياجات التعليم المدرسي فيما يتعلق بالكثير من التخصصات العلمية والتكنولوجية، وقد اقترح المشاركون في الاستطلاعات وجوب حصول المعلم على رخصة لممارسة مهنة التعليم (وزارة التربية والتعليم العالي، 2010: 46).

كما توصلت دراسة تحليل خدمات قطاع التعليم العام من منظور النوع الاجتماعي (2010) والخاصة بعملية تشخيص الكادر التعليمي، إلى أن العديد من العديد من المعلمين ليسوا مدربين تدريباً كافياً، وأن تدريبهم لا يدعم تدريس المناهج، وأن الأساليب السائدة في التعليم هي المحاضرة، وذلك على نطاق مدارس الذكور والإناث، وعلى الرغم من تنظيم العديد من الدورات أثناء الخدمة فإنها لم تكن كافية (المبادرة الفلسطينية لتعميق الحوار والديمقراطية، 2010: 27).

وقد أوصت استراتيجية إعداد وتأهيل المعلمين في فلسطين (2008) بضرورة قيام هيئة تطوير مهنة التعليم بتحديد آلية تقييم المعلم ليمنح رخصة مزاولة المهنة، كما أوصت بمنح رخصة مزاولة

د. رنده شير، د. مروان المصري، مجلة جامعة الأقصى، المجلد الحادي والعشرون، العدد الأول، يناير 2017

المهنة للمعلمين الذين يعملون حالياً في مهنة التعليم دون تقييم، إذا كانوا مؤهلين تربوياً، وبعد حصولهم على دبلوم التأهيل التربوي إذا كانوا غير مؤهلين تربوياً، وبعد حصولهم على درجة البكالوريوس إذا كانوا من حملة شهادة الدبلوم المتوسط، بحيث يُعطى المعلم الذي يعمل في التعليم حالياً رخصة مؤقتة لحين استيفاء شروط الحصول على رخصة دائمة (وزارة التربية والتعليم العالي، 2008: 39).

وقد صدر إعلان الوزارة في إبريل 2013م، والذي ينص على عقد امتحان مزولة مهنة التعليم، والذي يهدف إلى قياس مجموعة المعارف والمهارات التربوية والثقافية اللازمة لمهنة التعليم، ومن يجتاز هذا الامتحان سيمنح شهادة مزولة مهنة التعليم والتي تعتبر شرطاً مبدئياً للتقدم لوظيفة معلم جديد، وقد حددت الوزارة الشروط المطلوبة للتقدم للامتحان وهي: أن يكون المتقدم حاصلاً على الدرجة الجامعية الأولى في التربية أو تأهيل تربوي أو دبلوم معلمين بمعدل لا يقل عن جيد أو ما يعادلها، وأن يتم تقديم الطلبات من قبل الشخص نفسه مع إبراز بطاقة الهوية الشخصية، وأن يتم استيفاء رسوم (10) شيكل من كل متقدم (ملتقى طلاب فلسطين، 2013: 1).

وفي إعلان لاحق أعلنت عن قرارها منح رخصة مزولة مهنة التعليم لجميع المعلمين والمرشدين في المدارس الخاصة والذين لديهم خمس سنوات خدمة فما فوق ويحملون مؤهلات تربوية، بضرورة مراجعة دائرة التعليم الخاص بالوزارة لأخذ الشهادات الخاصة بهم (وزارة التربية والتعليم العالي، 2013: 1). وبمراجعة وتحليل عملية الترخيص لمزولة مهنة التعليم في فلسطين، وكذلك امتحان مزولة مهنة التعليم الأول، والذي تم عقده في غزة بتاريخ: 2013/5/6م، بإشراف كامل من وزارة التربية والتعليم العالي، يمكن التوصل إلى النقاط التالية:

1. لا يوجد في وزارة التربية والتعليم العالي دليل للتخصيص يوضح قواعد وشروط وفسلفة وإجراءات الترخيص لمزولة مهنة التعليم، وكل ما صدر عن الوزارة إعلانات تتعلق بشروط التقدم لامتحان مزولة المهنة وتعليمات الامتحان وموعده.
2. أن ما صدر عن الوزارة من إعلانات حول الترخيص لمزولة مهنة التعليم لم يتحدث عن آلية تجديد الترخيص، على الرغم من تحديد صلاحية الترخيص بخمس سنوات، كما أن ما صدر عن الوزارة إعلانات لم تشر إلى المعلمين الرسميين ممن هم على رأس عملهم.

تصور مقترح لتطوير عملية الترخيص لمزاولة مهنة....

3. أن امتحان مزاولة مهنة التعليم الأول الذي تم عقده في غزة كان ورقياً وغير محوسباً، وأسئلته كانت من النمط الموضوعي (الاختيار من متعدد)، وعددها (100 سؤال)، وللسؤال الواحد أربع اختيارات.
4. الامتحان منسق ومرتب ومصاغ صياغة لغوية سليمة، وعدد صفحات الامتحان (10) صفحات.
5. مدة الامتحان ساعتان (120) دقيقة، بمعدل دقيقة واحدة للسؤال و (20) دقيقة للمراجعة العامة.
6. الامتحان في محتواه يتناول مناهج وأساليب التدريس وإدارة الصف وعلم النفس والثقافة الإسلامية، والامتحان كان تربوياً وتخصصياً أكاديمياً، علماً بأن امتحان المزاولة ينبغي أن يكون تربوياً وامتحان التوظيف تخصصياً أكاديمياً، أما تعليمات الامتحان فكانت سهلة وواضحة، والتصحيح تم إلكترونياً عبر الماسح الضوئي.

وعلى الرغم من الجهد الملحوظ لوزارة التربية والتعليم العالي الفلسطينية في مجال الاهتمام بالترخيص لمزاولة مهنة التعليم وإدراكها بأن ثورة التطوير والإصلاح التعليمي لا يمكن أن تتجح دون أن يكون على رأسها المعلم، إلا أن الواقع يشير إلى أن عملية الترخيص لمزاولة مهنة التعليم في فلسطين تعاني العديد من جوانب الضعف وأوجه القصور، وهي لازالت بحاجة إلى مزيد من البحث والدراسة لطرح رؤي جديدة لانتقاء أفضل العناصر للعمل في المهنة، لاسيما وأنها حديثة النشأة.

إلى جانب ذلك يشهد المجتمع الفلسطيني في هذه الأونة العديد من التغيرات السياسية والاقتصادية والاجتماعية والتعليمية، ما يستلزم معها تطوير أداء العاملين بالنظام التعليمي على كافة المستويات، ومنها المعلم الذي يمثل العامل الرئيس في أي نظام تعليمي، على اعتبار أن النظام التعليمي الفعال هو المسئول عن توجيه النشاطات الاقتصادية والاجتماعية والسياسية داخل المجتمع حتى يمكن مواكبة هذه التغيرات والتعامل معها، وبالتالي فإن تطوير عملية الترخيص لمزاولة مهنة التعليم في فلسطين ترتبط بالعديد من المبررات والدواعي العصرية، يأتي في مقدمتها ما يلي:

1. أن التعليم الفلسطيني ما زال يواجه مجموعة من الإشكاليات، التي تحتاج الكثير لحلها، ومن هذه الإشكاليات عدم وجود نظام متكامل للترخيص لمزاولة مهنة التعليم، وضرورة تطوير عملية الترخيص لمواجهة المطالب المتزايدة للبيئة المعقدة والديناميكية المعاصرة.
2. تزايد الدعوات لإصلاح منظومة التعليم الفلسطيني على وجه العموم، ونظم إعداد المعلم على وجه الخصوص.

د. رنده شير، د. مروان المصري، مجلة جامعة الأقصى، المجلد الحادي والعشرون، العدد الأول، يناير 2017

3. لا يمكن الحديث عن إصلاح التعليم بمعزل عن إصلاح المعلم، فالمعلم يمثل البعد الاستراتيجي الذي يمكن عن طريقه الانطلاق إلى إصلاح وتطوير التعليم وتحسين مخرجاته.
4. أن التعليم مهنة لها خصوصيتها ولا ينبغي أن يمارسها إلا من تنطبق عليه مواصفات المهني القادر على القيام بأعبائها، وأن الترخيص لمزاولة مهنة التعليم وسيلة لانتقاء واختيار أفضل العناصر للعمل في مهنة التعليم، ومنع ادعاء المهنة من العمل في مجالها.
5. أن الترخيص لمزاولة مهنة التعليم والجودة متلازمان، فالأول شرط أساسي لحدوث الثاني، فالعلاقة بينهما علاقة تلازمية، كما أن مفهوم الترخيص لمزاولة مهنة التعليم من أكثر المفاهيم الفكرية والفلسفية التي استحوذت على الاهتمام الواسع لتطوير وتجويد مهنة التعليم.
6. أن الاهتمام بالترخيص لمزاولة مهنة التعليم مظهراً عالمياً وضرورة حتمية لمواجهة تحديات العصر، وأن هناك خبرات وتجارب إقليمية وعالمية متميزة وناجحة في مجال الترخيص المهني للتعليم، ويمكن الاستفادة منها في تطوير عملية الترخيص لمزاولة مهنة التعليم في فلسطين.
7. أن المعلمين الجدد في العديد من الدول يمرون باختبارات دقيقة ويخضعون لعمليات فرز وانتقاء، بحيث لا يمارس المهنة إلا العناصر عالية الكفاءة والجودة ممن تخرجوا من الكليات المتخصصة والمعتمدة.

الخطوة الخامسة: تصور مقترح لتطوير عملية الترخيص لمزاولة مهنة التعليم بفلسطين:

من منطلق أن الهدف الرئيس للدراسة الحالية يتمثل في التوصل إلى تصور مقترح يمكن من خلاله تطوير عملية الترخيص لمزاولة مهنة التعليم بفلسطين في ضوء بعض التجارب الإقليمية والعالمية المعاصرة، سوف يتم تقديم التصور المقترح بالاستناد إلى ما كشفت عنه الدراسة الحالية من تحليلات نظرية لبعض التجارب المعاصرة، ولتحقيق مزيداً من الإحكام المنهجي فقد تم عرض التصور المقترح على بعض خبراء التربية من أعضاء الهيئة التدريسية بالجامعات الفلسطينية وبعض القيادات التربوية في وزارة التربية والتعليم العالي الفلسطينية (ملحق الدراسة)، وذلك لضبط التصور المقترح وتدعيمه والتأكد من صدقه واتساق بنوده ومحاوره مع أهداف الدراسة، وقد روعي في اختيار الخبراء مجموعة من الأسس والمعايير، وهي: الحصول على درجة الدكتوراه، الخبرة في العمل التربوي والتعليمي، وتنوع التخصصات، وقد تم إجراء التعديلات التي أشار إليها الخبراء (المحكمون)، سواء من الناحية اللغوية، أو من ناحية مدى مناسبة العبارات للمحور الذي تدرج

تصور مقترح لتطوير عملية الترخيص لمزاولة مهنة....

تحتة، أو حذف بعض العبارات وتعديل بعضها الآخر، وقد ساهمت ملاحظاتهم القيمة وأفكارهم العميقة في تنقيح وإثراء التصور المقترح، ويتضمن التصور المقترح: فلسفة ومنطلقات، وأهداف وآليات تطبيق، وكذلك توصيات ينبغي مراعاتها لنجاح التطبيق، وفيما يلي عرض لهذا التصور:

1. فلسفة التصور المقترح ومنطلقاته:

يقوم التصور المقترح على فلسفة مستمدة من طبيعة المجتمع الفلسطيني والتحديات الاجتماعية والاقتصادية والسياسية والثقافية التي تواجهه، فضلاً عن المتغيرات الدولية والإقليمية، لذا فالتصور المقترح يقوم على فلسفة مؤداها ضرورة الانتقال بالتعليم إلى طور المهنية وذلك من خلال تحديد معايير ومقاييس دقيقة يتم في ضوئها منح الترخيص لمزاولة مهنة التعليم، كما تأتي فلسفة التصور المقترح من منطلق أن تطوير عملية الترخيص لمزاولة مهنة التعليم ليس هدفاً في حد ذاته، إنما هو وسيلة لحماية التعليم من العناصر متدنية الكفاءة.

إلى جانب ذلك يقوم التصور المقترح على أساس الاستفادة من التجارب الإقليمية والعالمية المعاصرة في مجال الترخيص لمزاولة مهنة التعليم، ولاسيما الناجحة منها، متفاعلة ومتكاملة مع الظروف والعوامل المؤثرة في عملية الترخيص لمزاولة مهنة التعليم في فلسطين، وبالتالي فإن هذا التصور يستند على مجموعة من المنطلقات التي تمت بلورتها من هذه التجارب، وقد تم مقارنتها بالواقع الفلسطيني ومدى افتقار عملية الترخيص لمزاولة مهنة التعليم في فلسطين إليها، وعليه تقوم فلسفة التصور المقترح على مجموعة منطلقات ومرتكزات توضح أهمية وضرورة تطوير عملية الترخيص لمزاولة مهنة التعليم بفلسطين في ضوء بعض التجارب الإقليمية والعالمية المعاصرة، وتتمثل أهم هذه المنطلقات والمرتكزات فيما يلي:

أ- أن المكانة المهنية لأي مهنة تتحدد بما تمتلكه هذه المهنة وما تلتزم به من معايير أو خصائص، والتعليم مهنة ذات أصول وقواعد وسمات، ولا ينبغي أن يشغلها إلا من تتوافر فيه الشروط والمواصفات اللازمة.

ب- لا يمكن إحداث أي إصلاح أو تغيير أو تطوير في منظومة التعليم إلا من خلال المعلم فهو العامل الأساسي في إحداث التطوير الملانم لجميع جوانب العملية التعليمية، ومهمة معلم اليوم أصبحت بالغة الصعوبة والتعقيد في ظل التحديات الكثيرة والتغيرات المتسارعة التي تشهدها الساحة

د. رنده شير، د. مروان المصري، مجلة جامعة الأقصى، المجلد الحادي والعشرون، العدد الأول، يناير 2017

- التربوية هذه الأيام، وعليه لزم الأمر وضع معايير موضوعية لاختيار المعلم على أسس علمية مقننة تضمن القدرة والكفاءة على تحقيق الأهداف المرجوة.
- ج- أن ضمان جودة التعليم تتطلب انتقاء أفضل العناصر للعمل في التعليم، وعدم السماح بمزاولة هذه المهنة إلا لمن أعد لها إعداداً جيداً، وثبتت كفاءته وقدرته على القيام بأعبائها، والترخيص لمزاولة مهنة التعليم يعتبر من الآليات الرئيسية للتحكم في جودة المهنة، كما يعتبر وسيلة لإحداث التغيير والإصلاح.
- د- أن تطوير عملية الترخيص لمزاولة مهنة التعليم في ضوء بعض التجارب الإقليمية والعالمية يعد وعياً فكرياً ناضجاً وممارسة متطورة، وعملية الترخيص التي تعتمد على التجارب المعاصرة الناجحة تكون أكثر كفاءة وفعالية.
- هـ- أن الدول المختلفة تسعى إلى تجديد نظمها التعليمية وتطويرها باستمرار لتمكين من مواجهة التحديات التي تفرضها المتغيرات والتطورات العلمية والتكنولوجية المعاصرة.
- و- أن التطورات الجارية في نظم التعليم العربية والدولية، تستدعي أن يستوعب نظام التعليم في فلسطين كل ما هو جديد وناجح، ويستجيب له في محتوى إجراءاته وعملياته وأنشطته، وبما يحقق أهدافه المتجددة بشكل مستمر، وعلى كل الجهات المعنية بأمور التعليم ضرورة البحث عن آليات واضحة يمكن الارتكاز عليها عند السماح للأفراد بمزاولة مهنة التعليم، وذلك كما هو الحال في المهن الأخرى.

2. أهداف التصور المقترح:

- انطلاقاً من الدور الرئيس للمعلم في تحسين وظيفة النظم التعليمية، وضمان تحقيق نتائج تعليمية جيدة، كونه أحد أهم العناصر الرئيسية في عملية التطوير والتحديث، وفي ضوء فلسفة التصور المقترح ومنطلقاته، فإنه يمكن تحديد أهداف التصور المقترح في النقاط التالية:
- أ- الإسهام في تطوير مهنة التعليم من خلال رؤى جديدة تفتح آفاقاً رحبة هي أكثر تميزاً وتجديداً لتطوير عملية الترخيص لمزاولة مهنة التعليم من أجل تجويد العملية التعليمية وتحسين أداء القائمين عليها.

تصور مقترح لتطوير عملية الترخيص لمزاولة مهنة....

ب- الإفادة من بعض التجارب الإقليمية والعالمية المعاصرة، وخاصة الناجحة منها، في تطوير عملية الترخيص لمزاولة مهنة التعليم في فلسطين، من أجل المحافظة على مهنة التعليم في فلسطين والمساهمة في تقدمها.

ج- تقديم مجموعة من الإجراءات والآليات إلى صانعي القرار للاستفادة منها في تطوير عملية الترخيص لمزاولة مهنة التعليم بفلسطين.

3. آليات تطبيق التصور المقترح:

استناداً إلى ما تم عرضه في الدراسة من إطار فكري وفلسفي لقضية الترخيص لمزاولة مهنة التعليم، وفي ضوء تسارع وتيرة حركات التطوير التربوي وظهور حاجة ماسة لإدخال وتبني الكثير من مقومات التمهين في هذا المجال، وبعد دراسة وتحليل بعض التجارب الرائدة في هذا المجال، وبالاستناد إلى أهداف الدراسة وما كشفت عنه من تحليلات، فإن الدراسة الحالية تطرح مجموعة من المقترحات التي تشتمل على بعض الخطوات والآليات التي يمكن الاسترشاد لتطوير عملية منح المعلم ترخيص بمزاولة المهنة في فلسطين، وهذه الخطوات هي:

أ- تأسيس هيئة وطنية لمنح رخصة التعليم في فلسطين كهيئة حكومية شبة مستقلة تحت مظلة وزارة التربية والتعليم العالي، وذلك على غرار الهيئة الوطنية للاعتماد والجودة لمؤسسات التعليم العالي، بحيث تكون المرجع الوطني والجهة الرسمية المنوط بها منح التراخيص لمزاولة مهنة التعليم، وأن تضم هذه الهيئة دوائر رئيسية ست وهي: (دائرة الدعم الفني، دائرة الاختبارات، دائرة التطوير المهني، دائرة المتابعة والتدقيق، الدائرة الإدارية، دائرة الاستعلامات)، وأن تعمل هذه الهيئة على وضع مجموعة من المعايير والشروط التي يتم في ضوئها منح المعلم الترخيص بمزاولة مهنة التعليم في فلسطين وتلبي متطلبات المعايير الدولية، ويمكن للهيئة تشكيل لجنة من خبراء التربية من أعضاء الهيئة التدريسية بالجامعات الفلسطينية، لمساعدتها في وضع هذه الشروط والمواصفات، وتقديم الدراسة الحالية جملة من المعايير الاسترشادية التي يمكن الاسترشاد بها في هذا السياق، وهي موزعة على ثلاثة مجالات:

1) معايير أكاديمية: ومنها:

- أن يكون المتقدم خريج إحدى الجامعات المعترف بها رسمياً.
- أن يكون المتقدم حاصلاً على دبلوم التأهيل التربوي في حال تخرجه من كلية غير تربوية.

د. رنده شير، د. مروان المصري، مجلة جامعة الأقصى، المجلد الحادي والعشرون، العدد الأول، يناير 2017

• أن يجتاز عدد معين من برامج التنمية المهنية، وأن يظهر فهماً واضحاً لمادته التدريسية، ويجتاز امتحان الكفاءات التربوية والتخصصية المطلوبة للتدريس.

(2) معايير مهنية: ومنها:

• القدرة على استثمار كافة الامكانيات المتاحة وتوجيهها لخدمة العملية التعليمية.

• القدرة على التخطيط وإدارة الفصل، وإجادة مهارات الاتصال اللفظي وغير اللفظي، واستخدام أساليب تقويم واضحة ومعلنة، ومراعاة الفروق الفردية بين المتعلمين.

(3) معايير ذاتية (شخصية): ومنها:

• الصحة السليمة بدنياً وعصبياً، وقوة الشخصية والقدرة على التأثير في الآخرين وكسب ثقتهم.

• الطلاقة اللفظية وما يرتبط بها من سلامة السمع والنطق، والحيوية والنشاط والحماس للعمل، والخلق الطيب والقوة الحسنة، والتمتع بالصحة النفسية حيث الاستقرار والاتزان العاطفي وضبط الانفعالات، والتصرف على مستوى المسؤولية، والطموح والعمل المتواصل لإحداث التغيير وتحقيق التطوير، وعدم الركون للجمود، والتفاعل الحر مع جميع العاملين في المدرسة.

• الالتزام باللوائح والقوانين الصادرة عن الوزارة، والالتزام بأخلاقيات المهنة.

ب- أن تتاح أمام كل متقدم للعمل في مهنة التعليم أن يمر ببرنامج تدريبي عملي لمدة عام بعد التخرج، على غرار برنامج طبيب الامتياز في المستشفيات، ويكون تحت إشراف أساتذة مقتدرين وأن يتم التدريب بإحدى المدارس الحكومية وفي المرحلة المرشح أو المرغوب في التدريس بها، وأن يُعقد في نهاية العام اختبار لكل المرشحين للكشف عن مدى تمكنهم.

ج- منح الترخيص بمزاولة المهنة للمعلمين: بعد اجتياز المتقدم لجميع الشروط والمتطلبات يمنح ترخيص بمزاولة المهنة لمدة خمس سنوات، كما هو مقرر في الوزارة، ويتعين على صاحبه تجديده خلال الشهرين الأخيرين في فترة الترخيص، ويكون الترخيص مخصصاً لمرحلة تعليمية معينة (رياض أطفال، أساسية دنيا، أساسية عليا، ثانوي)، على أن يجوز للمعلم تغيير المرحلة التي رخص له بالتدريس فيها، وذلك إذا تقدم بطلب وتوفرت فيه شروط التدريس في المرحلة التعليمية التي يرغب التدريس فيها، وبعد منح المعلم الترخيص يؤدي القسم للمهنة، الذي يتعهد فيه بالالتزام بأخلاقيات المهنة، ومراقبة الله فيها، والولاء للوطن.

تصور مقترح لتطوير عملية الترخيص لمزاولة مهنة....

د- تجديد الترخيص بمزاولة المهنة للمعلمين: أن يتم التجديد للمعلم بمزاولة المهنة خلال الشهرين الأخيرين من مدة الترخيص (الخمس سنوات)، ويمنح المعلم ترخيص جديد لمدة خمس سنوات، وذلك بناءً على الشروط والمعايير التي تم وضعها كاجتياز المعلم لعدد معين من برامج التدريب أو التنمية المهنية، أو مشاركة المعلم في عدد معين من المؤتمرات العلمية، أو حصول المعلم على مؤهلات عليا (كالماجستير)، وذلك بما يضمن تحقيق النمو المهني المستمر، على أن يرافق عملية تجديد الترخيص للمعلم حصوله على علاوة.

هـ- سحب الترخيص بمزاولة المهنة من المعلم: أن يتم سحب الترخيص من المعلم لعدم الصلاحية للمهنة، وذلك كبديل عن فصله من العمل عند ارتكابه جريمة مخلة بالأمانة أو الشرف أو عدم التزامه بالقانون، وأن يحول المعلم بعد إلغاء الترخيص إلى العمل الإداري أو أي عمل آخر في مجال التعليم بدلاً من الفصل النهائي.

4. الضوابط والتوصيات اللازمة لنجاح تطبيق التصور المقترح:

حتى يحقق التصور المقترح ما يسعى إليه من أهداف، لا بد من الإعداد له والتهيئة لتطبيقه تبعاً لإجراءات ومتطلبات عملية وتنظيمية وقانونية وفنية، تسهل من عملية تنفيذه، كذلك لا بد من مراعاة مجموعة من الضوابط والتوصيات لتنفيذه، أبرزها:

أ- تقديم التصور المقترح إلى وزارة التربية والتعليم العالي باعتبارها الجهة المسؤولة عن التعليم في فلسطين، وذلك لدراسته وإبداء وجهة نظرها فيه.

ب- في حال قبول واعتماد التصور المقترح، فإن الأمر يتطلب:

1) وضع خطة إجرائية توضح خطوات تنفيذ التصور المقترح، مع ملاحظة ضرورة التعريف الواضح بالتطوير وتهيئة البيئة المناسبة له.

2) إصدار دليل يوضح متطلبات الترخيص لمزاولة مهنة التعليم في فلسطين، يتضمن شروط التقديم والتجديد والمواصفات، وذلك هو الضمانة الحقيقية لامتلاك المعلمين المتطلبات اللازمة للعمل بمهنة التعليم والارتقاء بمستوى الأداء التدريسي.

3) صدور تشريعات ولوائح تنفيذية توضح كافة تفاصيل عملية الترخيص.

4) الشروع في مشروع تكاملي للإتناء المهني لتمكين المعلم من أن يسلك سلوك التمهين.

د. رنده شير، د. مروان المصري، مجلة جامعة الأقصى، المجلد الحادي والعشرون، العدد الأول، يناير 2017

ج- تشكيل لجنة من أعضاء هيئة التدريس بكليات التربية تكون مهمتها تحديد الشروط اللازمة لتجديد الترخيص.

د- في حالة عدم تجديد الترخيص، نتيجة لعدم قدرة المعلم على استيفاء شروط التجديد فإنه يمكن تحديد مدة زمنية محددة، عام دراسي مثلاً، يُحرم خلالها من أية علاوات أو مكافآت أو ترقيات، على أن يستكمل متطلبات تجديد الترخيص خلال ذلك العام، وإذا لم يستطع فإن الترخيص يصبح لاغياً، وعلى المعلم أن يبدأ إجراءات الترخيص من جديد إذا كان يرغب بالاستمرار بالمهنة، أو أن يحول إلى العمل الإداري أو أي عمل آخر.

هـ- نظراً لتعدد وتشابك عدة متغيرات ذات صلة بهذا الموضوع، 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 ومعايير لها، لاسيما وأن المعلمين الرسميين يتمتعون بمكتسبات وامتيازات جراء عملهم في النظام التعليمي مما لا يمكن إنكاره.

و- أن تقوم الجامعات بإعادة 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 وما إلى ذلك)، وإعادة النظر في توحيد المناهج التي تقدم إليهم بحيث توازن بين مقررات مجالات الإعداد التربوي والأكاديمي والثقافي وفق المعمول به في الجامعات العالمية كي يعدوا إعداداً يتلاءم مع متطلبات الترخيص لمزاولة المهنة.

ز- أن تكون جميع الشروط والمعايير المرتبطة بالحصول على الترخيص معلومة وواضحة لجميع المتقدمين، وأن تعكس امتحانات الترخيص مبادئ المهنة ومهاراتها وأطرها النظرية والمعرفية بالإضافة إلى التراكم العلمي المعرفي ونتائج الدراسات والأبحاث المنشورة والرسائل العلمية المحكمة، وأن تكون الامتحانات محوسبة ومخصصة للمرحلة التعليمية التي يرغب المتقدم في العمل بها، وأن تقيس التحصيل والقدرات والاستعدادات.

ح- كون الامتحانات الكتابية عادة لا تضمن اختيار الشخص الأكفأ والأجدر بسبب عدم قدرتها على كشف جوانب شخصية المرشح وقوته، ومهاراته وقدراته التطبيقية، فإنه يمكن إجراء اختبار

تصور مقترح لتطوير عملية الترخيص لمزاولة مهنة....

سيكولوجي خاص بالجوانب الشخصية للمتقدمين، وذلك كأداة للتبصير والكشف عن شخصية الفرد المرشح وجزء من سلوكه وصفاته وربما أخلاقه، وبالتالي تمكن من إصدار حكم على مدى صلاحية المرشح للعمل في المهنة، وأن يتم إجراء الاختبار في ضوء إجراءات ومعايير محددة وواضحة يتفق عليها.

قائمة المراجع والمصادر

أولاً: المراجع العربية:

1. السيد، حسام حمدي(2012): "استخدام نموذج القرارات المتعددة CIPP لتقويم برامج كلية التربية ومخرجاتها بجامعة الملك فيصل في ضوء معايير تمهين التعليم"، مجلة دراسات تربوية واجتماعية، مجلد 18، عدد 4، القاهرة، ص ص311-422.
2. الشعراي، ربي ناصر(2010): "إعداد المعلم في ضوء التجارب العالمية"، دراسة مقدمة للمؤتمر الثالث لكلية العلوم الإدارية، تربية المعلم العربي وتأهيله: رؤى معاصرة، 6-8 إبريل، جامعة جرش، الأردن، ص ص493-522.
3. الشوملي، خليفة حسين (1997): "تمهين التعليم الواقع والآفاق، المعلومات التربوية"، سنة 2، عدد 7، ورقة مقدمة لندوة تمهين التعليم ضمن فعاليات احتفالات يوم المعلم العالمي، 7 أكتوبر، البحرين، ص ص35-43.
4. الكندري، جاسم يوسف وفرج، هاني عبد الستار (2001): "الترخيص لممارسة مهنة التعليم رؤية مستقبلية لتطوير مستوى المعلم العربي"، المجلة التربوية، عدد 58، مجلد 15، جامعة الكويت، ص ص13-54.
5. المبادرة الفلسطينية لتعميق الحوار العالمي والديمقراطية "مفتاح" (2010): تحليل خدمات قطاع التعليم العام من منظور النوع الاجتماعي: دراسة ميدانية من وجهة نظر الفئات المستفيدة، منشورات مفتاح، القدس الشرقية.
6. النجار، علاء الدين السعيد(2008): "اتجاه المعلمين نحو اختبار المرحلة الثانية من الكادر وعلاقته ببعض المتغيرات الديموغرافية والرضا الوظيفي"، حولية كلية البنات للآداب والعلوم والتربية، القسم التربوي، عدد 9، جامعة عن شمس، القاهرة، ص ص179-218.

د. رنده شير، د. مروان المصري، مجلة جامعة الأقصى، المجلد الحادي والعشرون، العدد الأول، يناير 2017

7. حيدر، عبد اللطيف حسين(2010): "معايير أداء المعلم بين ضمان الجودة وتمهين التعليم في الوطن العربي"، مجلة التربية، سنة 8، عدد 28، وزارة التربية والتعليم، البحرين، ص ص32-41.
8. زين، محمد شمس الدين(2009): "قضية كادر المعلمين: الماهية، والإشكاليات، وتوجهات تطويره"، مستقبل التربية العربية، مجلد 16، عدد 60، المركز العربي للتعليم والتنمية، القاهرة، ص ص283-350.
9. سويلم، محمد غنيم(2011): "الترخيص المهني للمعلم في مصر: رؤية مقترحة في ضوء بعض الخبرات العالمية"، مجلة التربية، عدد 34، مجلد 14، القاهرة، ص ص63-113.
10. صبري، ماهر إسماعيل(2002): الموسوعة العربية لمصطلحات التربية وتكنولوجيا التعليم، مكتبة الرشد للنشر والتوزيع، الرياض.
11. عبد الجواد، نور الدين محمد(1992): "معايير تمهين التعليم"، رسالة الخليج العربي، سنة 13، عدد 43، مكتب التربية العربي لدول الخليج، الرياض، ص ص15-44.
12. عبد الفتاح، نسرين عبد الحكيم(2006): دراسة مقارنة لنظام اعتماد المعلم في الولايات المتحدة الأمريكية والمملكة المتحدة البريطانية وكوريا الجنوبية وإمكانية الاستفادة منها في مصر، رسالة ماجستير(غير منشورة)، كلية التربية، جامعة بنها، مصر.
13. فلية، فاروق عبده، والزكي، أحمد عبد الفتاح (2004): معجم مصطلحات التربية لفظاً واصطلاحاً، دار الوفاء لدنيا الطباعة والنشر، الإسكندرية.
14. كفاي، وفاء(2010): "تصور مقترح لإعداد معلم الرياضيات المحترف في ضوء معايير ترخيص مزاوله مهنة التدريس"، دراسة مقدمة لمؤتمر مستقبل إصلاح التعليم العربي لمجتمع المعرفة تجارب ومعايير ورؤى، جزء 1، المركز العربي للتعليم والتنمية، القاهرة، ص ص651-672.
15. متولي، مصطفى(1993): "مقياس تمهين التعليم"، مجلة جامعة الملك سعود للعلوم التربوية والدراسات الإسلامية، عدد 1، مجلد 5، جامعة الملك سعود، الرياض، ص ص179-205.
16. مجمع اللغة العربية(2004): المعجم الوسيط، ط4، مكتبة الشروق الدولية، القاهرة.

تصور مقترح لتطوير عملية الترخيص لمزاولة مهنة....

17. محمد، ماهر أحمد(2011): "الاعتماد المهني وعلاقته بالتنمية المهنية المستدامة للمعلم في عصر التدفق المعرفي"، مجلة كلية التربية بأسيوط، مجلد 27، عدد 2، جزء 2، جامعة أسيوط، مصر، ص ص1-85.
18. مجاهد، محمد إبراهيم(2002): "الاعتماد المهني للمعلم مدخل لتحقيق الجودة في التعليم"، مجلة كلية التربية، عدد 48، جامعة المنصورة، مصر، ص ص317-351.
19. ملتقى طلاب فلسطين(2013): إعلان عقد امتحان مزاولة مهنة التعليم، <http://www.pal-stu.com/vb/showthread.php?t=46749>
20. وهبه، عماد صموئيل (2013): "تطوير أدوار الأكاديمية المهنية للمعلمين في مجال التنمية المهنية للمعلم في مصر في ضوء الاتجاهات الحديثة في هذا المجال"، المجلة التربوية، عدد 33، القاهرة، ص ص415-492.
21. وزارة التربية والتعليم العالي(2016): سياسة الرخص المهنية للمعلمين وقادة المدارس 2015-2016، الدليل الإرشادي للمعلمين، قطر.
22. وزارة التربية والتعليم العالي(2013): تعليمات امتحان مزاولة مهنة التعليم، غزة، <http://www.mohe.ps/index.php>
23. وزارة التربية والتعليم العالي (2013): اعلان هام لمعلمي المدارس الخاصة بخصوص مزاولة مهنة التعليم، غزة، <http://www.mohe.ps/index.php?option=com>
24. وزارة التربية والتعليم العالي (2014): امتحان مزاولة مهنة التدريس: خطوة لاختيار أفضل الكفاءات من المعلمين، /<http://www.mohe.ps/2014/04/15/>
25. وزارة التربية والتعليم العالي (2010): "الاستراتيجية القطاعية وعبر القطاعية للتعليم 2011-2013"، المسودة الأولية، رام الله.
26. وزارة التربية والتعليم العالي(2008): "استراتيجية إعداد وتأهيل المعلمين في فلسطين"، رام الله.

ثانياً: المراجع الأجنبية:

27. Beaty, Liz, (2001): Teaching Evaluation and Accreditation, **New Directions for Teaching and Learning**, Vol. 88, USA, PP.75-85.
28. David, Hargreaves, (1998): **Creative Professionalism, The Role of Teachers in the Knowledge Society**, London, Demos.

د. رنده شيرير، د. مروان المصري، مجلة جامعة الأقصى، المجلد الحادي والعشرون، العدد الأول، يناير 2017

29. Helen, Ladd, (2007): "Teacher Labor Markets in Developed Countries" **The Future of Children**, Vol. 17. No. 1, PP. 201-210.
30. Libman, Zipora, (2012): Licensing Procedures, Teacher Effectiveness and Reasonable Expectations, **International Review of Education**, Vol. 58, No. 2, PP.151-171.
31. 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.

ملحق الدراسة:

قائمة بأسماء السادة الخبراء محكمي التصور المقترح مرتبة ترتيباً أبجدياً

م.م	الاسم	الرتبة الأكاديمية	مكان العمل
1	د. إسماعيل صالح الفرا	أستاذ المناهج والتقنيات التعليمية المشارك	جامعة القدس المفتوحة
2	د. أكرم حسن شعت	أستاذ علم النفس التربوي المساعد	جامعة فلسطين
3	د. رائد حسين الحجار	أستاذ الإدارة التربوية المشارك	جامعة الأقصى
4	د. سعيد إبراهيم أبو حرب	مدير التربية والتعليم - غرب خان يونس	وزارة التربية والتعليم العالي
5	د. سمية سالم النخالة	مدير دائرة المناهج	وزارة التربية والتعليم العالي
6	أ.د. شريف على حماد	أستاذ المناهج وطرق التدريس	جامعة القدس المفتوحة
7	أ.د. صلاح الدين إبراهيم حماد	أستاذ أصول التربية	جامعة الأقصى
8	د. عدلي داود الشاعر	أستاذ الإدارة التربوية المساعد	جامعة الأمة للتعليم المفتوح
9	د. عصام حسن اللوح	أستاذ أصول التربية المساعد	جامعة الأزهر
10	د. محمود إبراهيم خلف الله	نائب عميد كلية التربية	جامعة الأقصى
11	د. ناصر جاسر الأغا	أستاذ أصول التربية المساعد	جامعة القدس المفتوحة
12	د. نافذ سليمان الجعب	رئيس قسم أصول التربية	جامعة الأقصى
13	د. نعيم عبد العبادلة	أستاذ علم النفس التربوي المساعد	جامعة الأقصى