

# الترخيص لمزاولة مهنة التدريس : الواقع و المأمول

TEACHING LICENSURE: THE REALITY AND THE PROSPECTED

إعداد

د. هبة صبحي جلال إسماعيل

أستاذ مساعد ورئيس قسم مهارات تطوير الذات - جامعة الحدود الشمالية  
كلية التكنولوجيا والتنمية - جامعة الزقازيق

مجلة الدراسات التربوية والانسانية . كلية التربية . جامعة دمنهور  
المجلد الرابع عشر - العدد الرابع - الجزء الرابع - لسنة ٢٠٢٢



## الترخيص لمزاولة مهنة التدريس :الواقع و المأمول

د.هبة صبحي جلال إسماعيل

### الملخص

هدفت الدراسة تقديم بعض المقترحات التي تمثل آليات قابلة للتطبيق كتمهيد للشروع في تطبيق الترخيص لمزاولة مهنة التدريس بنظام التعليم المصري من خلال الإفادة من الأدبيات التربوية الحديثة ، وتجربتي قطر و السعودية. استعانت الدراسة بالمنهج الوصفي التحليلي في تناول الوضع الراهن لعملية الترخيص لمزاولة مهنة التدريس في مصر، وأهم الجهود المبذولة من قبل وزارة التربية و التعليم تجاه الشروع في تطبيقه. توصلت الدراسة لمجموعة من المقترحات قد تعزز وتيسر تطبيق الترخيص لمزاولة مهنة التدريس ، من أهمها: ضرورة وجود كيان مستقل يتمثل في هيئة حيادية مسؤولة عن منح الترخيص للعمل بمهنة التعليم بشرط أن تمتلك الهيئة إمكانات مادية وبشرية تؤهلها لتحمل تلك المسؤولية، تخصيص ميزانية سنوية لتطبيق الترخيص لمزاولة المهنة علي ضوء بعض التجارب العربية أو العالمية، وضع الشروط و المتطلبات من قبل الهيئة المانحة للترخيص لمزاولة مهنة التدريس ، ضرورة استيفاء المرشح لمزاولة المهنة لهذه الشروط و المتطلبات ، إعداد المديرين والمحكمين القائمين على منح الترخيص لمهنة التعليم بالأكاديمية المهنية للمعلمين ،إعداد الخطط السنوية لبرامج منح الترخيص لمهنة التدريس ، بحيث يتم تقييمها وتعديلها بما يواكب متغيرات عصر الانفجار المعرفي ، خضوع المعلمين لعملية تقييم مستمرة؛ للتأكد من كفاءتهم ،و جودة إعدادهم ، وتطورهم بما يتناسب ويساير تلك المتغيرات المتسارعة.

### الكلمات المفتاحية:

الترخيص ، مزاولة مهنة التدريس ، رخصة مزاولة المهنة ، المعايير المهنية، تمهين التعليم

## Abstract

The study aimed to present some proposals that represent viable mechanisms as a prelude to the application of licensing to practice teaching profession in the Egyptian education system by benefiting from modern educational literature and the experiences of Qatar and Saudi Arabia. The study used descriptive and analytical approach in dealing with the current status of the licensing process for practicing teaching profession in Egypt, and the most important efforts made towards starting its application. The study reached a set of proposals that may enhance and facilitate the application of licensing to practice teaching profession, the most important of which are: the need for an independent entity represented in an impartial body responsible for granting the license to work in teaching profession, provided that the authority has the material and human resources to qualify it to assume that responsibility, allocating an annual budget to apply the license to practice the profession in light of some Arab or international experiences, setting the conditions and requirements by the body granting license to practice teaching profession, the need for candidates to meet these conditions and requirements , preparing trainers and arbitrators who grant the license to teaching profession in the Professional Academy for teachers ,preparing annual plans for licensing programs for teaching profession, so that they can be evaluated and adjusted to keep pace with the variables of the era of the knowledge explosion, and continuous evaluation processes for teachers working in the profession to ensure their good functioning and development in line with the accelerated variables.

### Keywords:

licensing, practicing teaching profession, licensure, professional standards, apprenticeship education

## مقدمة

لقد جعلت التحديات التي فرضتها التطورات التكنولوجية و العلمية التي يشهدها عالمنا المعاصر التعليم من الأولويات الوطنية التي تتسابق إليه الدول النامية والمتقدمة على حد سواء باعتباره قاطرة الدول نحو التقدم والتنمية. وإذا أردنا للتعليم أن يحقق الأهداف المرجوة منه ، فلا بد من الاهتمام به بإصلاحه وتطويره، لمواكبة و مواجهة تحديات العصر و متطلباته. ولقد تعددت المشاريع و الاتجاهات الإصلاحية والتطويرية بالتعليم، علَّ أبرزها الدعوة إلى الترخيص المهني للمعلم ، و تمهين التعليم. فلا يجب أن ينضم للمهنة إلا المؤهل للعمل بها ، وتلقى إعدادًا وتثقيفًا وتدريبًا عاليًا، وثبت أن لديه من المعارف والاستعدادات والمهارات ما يؤهله لممارستها (شريز والمصري ، ٢٠١٧، ٣٢٢؛ العثيم ، ٢٠٢٢، ١٠).

فالمعلم يعد أحد الأقطاب الرئيسة في العملية التعليمية ،والمطالبة بالترخيص لمزاولة مهنة التدريس حماية له من الدخلاء علي مهنة التدريس من الكليات الأخرى غير كليات التربية من ناحية ،كما أنها ترفع مستواه العلمي والمهني ، من ناحية أخرى من خلال إعداده مهنيًا ، معنويًا وثقافيًا، وممارسة وتطبيق معايير مزاولة المهنة و التدريب و التعليم المستمر ، واختيار من تتوفر فيهم صفات إبداعية و فكرية وأخلاقية عالية لتطوير قدراتهم على الاهتمام بالعمل و الإنتاج (حلمي، ٢٠٢٢، ٤٨٢).

علي صعيد الدول المتقدمة تؤكد عديد من الدراسات الأجنبية والعربية كدراسة" تشين وآخرون"، "آندريك و آخرون" (Chen et al., 2022, 255; Andric et al., 2022)، (الزهراني ، ٢٠٢٢، ٥١١) أن حصول الطالب المعلم علي درجة الليسانس أو البكالوريوس بجانب الإعداد قبل الخدمة لم يعد كافيًا لأن يكون المعلم مؤهلًا متمكنًا من ممارسة مهنة التدريس ، وإنما لابد من وجود مجموعة من الاختبارات والبرامج التدريبية التي يجب أن يجتازها للتخريص له بمزاولة المهنة. علي سبيل المثال في الولايات المتحدة الأمريكية ، تتحمل كل ولاية مسئولية إصدار تراخيص ممارسة مهنة التدريس، بحيث تضع كل ولاية متطلبات الترخيص الخاصة بها، وفي حال انتقال المعلم من ولاية لأخرى لابد له من الحصول على الترخيص من الولاية التي يرغب العمل والتدريس فيها، لكن بعض الولايات حاولت تسهيل انتقال المعلمين بين الولايات ،

فاتجهت إلى توقيع ما يسمى "اتفاقية المعاملة بالمثل" والتي بموجبها يمكن للمعلمين الانتقال والتدريس في أي ولاية دون الحاجة للحصول على ترخيص من الولاية التي سينتقل إليها (Koressel et al.,2022,413). ففي عام ١٩٨٢م قامت ولاية "ميسيسيبي"-علي سبيل المثال، بسن قانون لتنظيم وتطوير التعليم يهدف لتطبيق الترخيص المهني، وتطوير المعلمين مهنيًا ، وفقًا للإجراءات والمتطلبات التالية (Wright & Ed, 2022,10):

- يمنح الطالب الملتحق ببرامج التدريس في المؤسسة التعليمية رخصة المعلم لمدة عام غير قابلة للتجديد وفقًا لمجموعة من المعايير والضوابط منها حصول الطالب علي معدل دراسي معين ببرنامج الدراسة. وبحصوله على شهادة البكالوريا، واجتيازه بعض الاختبارات التي قد تشمل جوانب التخصص أو التدريس يُمنح رخصة من الدرجة "A".

- يُمنح المعلم رخصة قابلة للتجديد مدتها خمس سنوات بشروط منها : خبرة في مجال التدريس ، حصوله علي شهادات تفيد مشاركته في عديد من البرامج المعتمدة للتطوير المهني. أما بالنسبة للرخصة من نوع "AA"، فيجب علي المعلم استيفاء الشروط السابقة بجانب حصوله علي درجة الماجستير في التربية. بينما تتطلب الرخصة فئة "AAA"، فتتطلب استيفاء المعلم المتخصص كل الشروط السابقة للحصول عليها وتجديدها كل خمس سنوات بجانب حصوله علي دبلوم علمي في مجال التخصص، أما الترخيص من فئة "AAAA"، فيحصل المعلم عليه إذا مُنح درجة الدكتوراه . ويتطلب تجديد أي فئة مراعاة تطبيق كل الشروط السابقة بعد خمس سنوات.

بينما تشترط المملكة المتحدة على المعلم لمنحه شهادة "المعلم المؤهل" أن يتخرج من مؤسسات تعليمية معترف بها من قبل "هيئة المدارس للتدريب والتطوير " Training and Development Agency for Schools (TDA)، وأن يفي بالحد الأدنى من المعايير المهنية المؤهلة، والتي تنقسم إلى ثلاث فئات رئيسة تتمثل في : (١) المعرفة والفهم في مجال التربية والتعليم، (٢) مهارة التدريس العملية، (٣) السلوكيات التعليمية والقيم والاتجاهات، بجانب اجتياز المرشح اختبارات اللغة والمهارة في الرياضيات وتكنولوجيا الاتصالات و المعلومات (Department of Education, 2022,8).

علي الصعيد العربي، بدأت قطر تجربتها عام ٢٠٠٨ م، حيث قامت بإنشاء المكتب القطري للتريخيص بقيادة هيئة التقييم لتسجيل واعتماد المعلمين والمديرين، وتم تحديد عام ٢٠١٩-٢٠٢٠ م موعداً نهائياً لمنح المعلمين الرخص المهنية سواء كانوا بمدارس عامة أو خاصة، وإلا سيتم حرمانهم من امتيازات معينة ، وقد يفقد البعض حقه في العمل، وخاصة الوافدين ، حيث تنقسم التراخيص إلى نوعين أساسيين: النوع لأول خاص بالمعلمين والثاني خاص بالسلطات المدرسية. ومن شروط الحصول عليها أو تجديدها :المؤهل الأكاديمي، إتمام " ٦٠ ساعة تدريبية لكل مستوى بشكل منفصل ببرامج التطوير المهني ، تقييم الكفايات المهنية ، والحصول علي تقدير "جيد جداً" على الأقل في آخر عامين دراسيين ، كما تنطبق نفس الشروط تقريباً على تراخيص قادة المدارس (وزارة التعليم والتعليم العالي في قطر، ٢٠٢١). أما المملكة العربية السعودية فبدأت بمناقشة فقط للمعايير المهنية لرخصة المعلم في نفس العام التي بدأت فيه قطر بالتطبيق الفعلي للتريخيص لمزاولة المهنة عام ٢٠٠٨ م ، لكن التطبيق الفعلي بدأ ٢٠٢٠ م ، حيث تم إنشاء "هيئة تقويم التعليم العام" بقرار وزاري عام ٢٠١٣ م تكون مسئولة عن تحسين مخرجات العملية التعليمية، ورفع مستوى نواتج التعليم العام و إكساب المهارات ، وتأهيل المهن بناء علي المعايير المهنية ، ورفع كفاءة المعلم. من خلال اختبارات الكفايات المهنية للمعلمين ومن في حكمهم .بصدور القرار الملكي عام ١٤٤٠ هـ تم تعديل اسم الهيئة ليكون "هيئة التقويم والتدريب"التي أقرت بعدها في ٢ يناير ٢٠٢٠، باستبدال اختبارات الكفايات المهنية للمعلمين باختبار الرخصة المهنية ،وستكون هي الهيئة المسئولة عن بناء الاختبارات المهنية العامة والتخصصية للرخص المهنية وتنفيذها، بجانب مهمتها في تطوير المعايير المهنية والتعليمية وفقاً لمستجدات العصر(العثيم، ٢٠٢٢، ٨٢؛ هيئة تقويم التعليم والتدريب السعودية، ٢٠٢٢، ١) .

علي الصعيد القومي ، اهتمت الدولة المصرية بالمعلم وسعت لرفع مكانته أكاديمياً و مالياً، فأصدرت قانون رقم (١٥٥) لعام ٢٠٠٧ م المعروف بقانون كادر المعلم ،حيث تم تنفيذه على مرحلتين، المرحلة الأولى كانت في شهر يوليو عام ٢٠٠٧ م، حيث حصل فيها جميع المعلمين على إضافة مقدارها ٥٠% من رواتبهم، ثم تم إنشاء الأكاديمية المهنية للمعلم عند تنفيذ

المرحلة الثانية من الكادر وفقاً للمادة (٧٥) من قانون رقم (١٥٥) لعام ٢٠٠٧م، وهي هيئة تتمتع بشخصية اعتبارية عامة، وتابعة لرئاسة مجلس الوزراء، ويتركز دورها في كونها كياناً متخصصاً مسؤولاً عن تخطيط و تصميم أنشطة و برامج التنمية المهنية للمعلمين، والقيادات التربوية والقيام بتنسيقها وتقييمها وتقويمها ومتابعتها، بالإضافة إلى تطبيق نظام شهادات الصلاحية لمزاولة المعلمين والمدربين والمقيمين مهنة التدريس بعد تدريب المعلمين واختبارهم . كما اشترطت اجتياز المعلمين اختبار كادر المعلمين في جميع المراحل التعليمية، للحصول على المرحلة الثانية من الكادر ، والتي تضيف نسباً إلى مراتب المعلمين تتراوح من (٥٠%) لمعلمي الدرجة الثالثة إلى (١٥٠%) لكبير المعلمين ، وفي حالة رسوب المعلمين في الاختبار لا يحصلون على الزيادة المقررة في الكادر، ولكن لهم الحق في دخول الاختبار مرة أخرى، فإذا رسبوا للمرة الثانية فليس لهم الحق في الزيادة المقررة أو دخول الامتحان مجدداً .(https://www.elwatannews.com)

كما قامت وزارة التربية والتعليم بإعداد المعايير القومية للتعليم في مصر بهدف تحقيق مبدأ الجودة الشاملة في التعليم، حيث يعد المعلم أحد أهم المجالات الرئيسة للمعايير ، والذي ينصب ويتمحور علي قياس أداء المعلم، كما سعت وزارة التربية والتعليم لإنشاء الهيئة القومية لضمان جودة التعليم والاعتماد، ووضعت مجموعة من المعايير لضمان جودة الفاعلية للمعلمين في مرحلة التعليم قبل الجامعي تتعلق بالتخطيط لعمليتي التعليم والتعلم ، وتنفيذها، وتقويمها. وفي ضوء هذه الخطوات الفعالة التي تسعى جميعها للاهتمام بأمور المعلم وتطويره أعلنت وزارة التربية والتعليم، عن إعداد مشروع قانون لمنح رخصة مزاولة المهنة للمعلمين ، حيث أكدت أنه لا يحق لأحد مزاولة مهنة التدريس، إلا بعد الحصول علي رخصة مزاولة المهنة ، و استيفاء الشروط التي ستقرها الوزارة لاحقاً، وذلك للارتقاء بالمستوى التعليمي للطلاب، وأن أي ممارسة للتوظيف دون ترخيص مزاولة المهنة يتعرض المعلم للمساءلة وإتخاذ بعض الإجراءات القانونية ضده. سيتم عرض ومناقشة مشروع القانون على مجلسي الوزراء و النواب، وفق ما أكده نائب وزير التربية والتعليم، لشئون المعلمين، الذي أضاف في إحدى تصريحاته الصحفية أن الهدف



من وراء استخراج الرخصة المهنية هو حماية التعليم والمعلمين ،والرقابة الصارمة على مراكز الدروس الخصوصية، ومحاربتها بضراوة (<https://www.elaosboa.com/559959/>) . (<https://www.elbalad.news>) .

يتضح مما سبق حرص الدول المتقدمة ، وبعض الدول العربية على الرخصة المهنية للتدريس لاختيار أفضل المعلمين للعمل بمهنة التدريس، و التأكد من جودة الخريج ومدى كفاءته للقيام بالمهمة، وإذا كان هذا هو الحال في الدول المتقدمة وبعض دولنا العربية فما أحوج النظم التعليمية العربية الأخرى بصفة عامة والمصرية بصفة خاصة إلى مسايرة التطورات الجارية ، بحيث لا يُسمح بمزاولة مهنة التدريس إلا لمن لديهم قدرات مهنية ومهارات كافية.

### أولاً: الإطار العام

#### • مشكلة الدراسة و أسئلتها

إن مهنة التعليم مهنة نبيلة، استمدت قيمتها علي مر العصور من محوريتها ما تبنيه؛ والإنسان هو هدفها المحوري (<https://www.alukah.net>). وعليه يعد المعلمون أحد أهم الأركان الرئيسة بالعملية التعليمية، وبقدر كفاءتهم وفعاليتهم تكون كفاءة العملية التعليمية وفعاليتها؛ إذ هم المسئولون بشكل مباشر عن جودة النظام التعليمي بما يحويه من برامج ومقررات دراسية ،وظرائق تدريس ،ووسائل تعليمية. وبسبب تلك المكانة الرفيعة للمعلم وأدواره المتجددة لا بد أن يكون المعلم متخصصاً ،قائدًا لعمليات التعلم، متمكناً من الكفايات التدريسية، ممتلكاً لمهارات التواصل، مشاركاً في عمليات تطوير التعليم، وقادرًا على مواكبة المستجدات التعليمية (حلمي، ٢٠٢٢، ٤٨٢). وعليه ظهرت الحاجة لحماية مهنة التدريس ومن يعمل فيها من الدخلاء غير الأكفاء من ناحية ، والقضاء علي المقولة الشائعة "التعليم مهنة من لا مهنة له" من ناحية أخرى. فالترخيص لمزاولة مهنة التدريس يعد صمام الأمان لحمايتها.

بناءً علي ما سبق ، اهتمت الدولة المصرية بالمعلم وسعت لرفع مكانته أكاديمياً و ماليًا، فأصدرت قانون رقم (١٥٥) لعام ٢٠٠٧م المعروف بقانون كادر المعلم ، كما قامت بإنشاء الأكاديمية المهنية للمعلم عند تنفيذ المرحلة الثانية من الكادر وفقاً للمادة (٧٥) من قانون

رقم (١٥٥) لعام ٢٠٠٧م، إضافة إلي ذلك قامت بإعداد المعايير القومية للتعليم في مصر بهدف تحقيق مبدأ الجودة الشاملة في التعليم، حيث يعد المعلم أحد أهم المجالات الرئيسية للمعايير. فضلاً عن ذلك، اشترطت علي منح المعلمين الجدد شهادة الصلاحية لمزاولة المهنة للعمل في وظيفة معلم وما يعادلها والذين استوفوا جميع المتطلبات والإجراءات اللازمة لمنحهم تلك الشهادة وفق قانون التعليم الصادر رقم ١٣٩ لعام ١٩٨١ م ،مادة رقم (٧٣) المضافة بالقانون رقم (١٥٥) لعام ٢٠١٧م والتي تم استبدالها بالقانون رقم (٩٣) لعام ٢٠١٢م (www.scribd.com).

وبالرغم من الجهود السابق ذكرها التي تقدمها وزارة التربية والتعليم في مصر إلا أنها حتي الآن لم تشرع في تطبيق الترخيص لمزاولة مهنة التدريس - وإن كانت تلك الجهود تمهد وترمي لذلك، وأن التطبيق لا يزال في طور المناقشة من قبل الجهات المتخصصة . وعليه فإن هذه الجهود وإن كانت بناءة إلي حد ما ، فإنها تعد بمثابة خطوات متأخرة وقفزات بطيئة مقارنة بالجهود الإقليمية والعالمية في هذا المجال.

وعليه تسعى الدراسة للإجابة على السؤال الرئيس التالي:

**كيف يمكن تطبيق الترخيص لمزاولة مهنة التدريس بمصر علي ضوء تجربتي قطر و المملكة العربية السعودية؟**

ويتفرع من هذا السؤال الرئيس الأسئلة الفرعية التالية:

١- ما الإطار المفاهيمي للترخيص لمزاولة مهنة التدريس ( التعريف -النشأة التاريخية - المبررات -الأهداف -الأهمية -المبادئ-المعايير المهنية ..... ) ؟

٢- ما أبرز ملامح تميز تجربتي قطر والمملكة العربية السعودية في الترخيص لمزاولة مهنة التدريس؟

٣- ما واقع الترخيص لمزاولة مهنة التدريس في مصر؟

٤- ما أهم التوصيات والمقترحات لتطبيق الترخيص لمزاولة مهنة التدريس بمصر علي ضوء تجربتي قطر و المملكة العربية السعودية، الإفادة من الأدبيات التربوية الحديثة ؟

## • أهداف الدراسة

يتمثل الهدف الرئيس من الدراسة في:

**تطبيق الترخيص لمزاولة مهنة التدريس بمصر علي ضوء تجربتي قطر و المملكة العربية السعودية.**

لتحقيق هذا الهدف تسعى الدراسة الي تحقيق الأهداف الفرعية التالية:

- ١- التعرف علي الإطار المفاهيمي للترخيص لمزاولة مهنة التدريس ( التعريف -النشأة التاريخية - المبررات -الأهداف -الأهمية -المبادئ- المعاييرالمهنية.....).
- ٢-الوقوف علي أبرز ملامح تميز تجربتي قطر والمملكة العربية السعودية في الترخيص لمزاولة مهنة التدريس.
- ٣- التعرف علي واقع الترخيص لمزاولة مهنة التدريس في مصر .
- ٤- الإفادة من الأدبيات التربوية الحديثة وتجربتي قطر و المملكة العربية السعودية لتطبيق الترخيص لمزاولة مهنة التدريس بمصر .

## • أهمية الدراسة

تستمد الدراسة أهميتها من خلال النقاط التالية:

- ١-محاولة للكشف عن ملامح الترخيص لمزاولة مهنة التدريس ،ودوره في انتقاء معلمين أكفاء مؤهلين بشكل فعلي للتدريس.
- ٢-تقديم مجموعة من الآليات والمقترحات القابلة للتنفيذ للترخيص لمزاولة مهنة التدريس علي ضوءتجربتي قطر والمملكة العربية السعودية.
- ٣-محاولة للكشف عن ملامح الترخيص لمزاولة مهنة التدريس بشكل تفصيلي و إجرائي يسهل استعارته من دولة قطر والسعودية .
- ٤-تقدم الدراسة تأصيلاً تربوياً ، وإطلالة تاريخية فلسفية في مجال برامج ومبادرات الاهتمام بالترخيص لمزاولة مهنة التدريس.

٥- الدراسة تستجيب لتوصيات عديد من الندوات ،والمؤتمرات التربوية ، وورش العمل في السنوات الأخيرة، والتي تطالب بضرورة تطبيق الترخيص لمزاولة مهنة التدريس لحماية مهنة التعليم لمن لا مهنة لهم.

٦- قد تساعد هذه الدراسة المهتمين بالعملية التعليمية، في تطوير الدورات والبرامج التدريبية للتنمية المهنية للمعلم بما يتلاءم و مستجدات عصر التحول الرقمي.

٧-توجيه أنظار المسؤولين بأهمية وضع خطط قبل الموافقة والشرع في تطبيق الترخيص لمزاولة مهنة التدريس.

٨- تأتي متزامنة مع الجهود المبذولة من جانب وزارة التربية والتعليم بمصر لتطبيق الرخصة المهنية للتدريس مبنية على أساس سليم ومستوى عال.

٩-يتطلب الحصول علي ترخيص مزاولة مهنة التدريس تطوير أداء وكفايات ومهارات المعلمين بما ينعكس إيجاباً على تطوير عمليتي التعليم و التعلم و النظام التعليمي ككل.

١٠-تعزز الرخصة المهنيه من النظرة المجتمعية للمعلم على أنه متمكن و متخصص وذو مكانة رفيعة.

١١-توجه الدراسة الحالية الأنظار لضرورة ربط المسار التدريبي بالوظيفي لحفز الملتحقين بالمهنة على التنمية المهنية المستمرة و الذاتية.

### • محددات الدراسة

اقتصرت الدراسة الحالية على المحددات التالية:

١- يقتصر الإطار المفاهيمي للترخيص لمزاولة مهنة التدريس على المحاور التالية : تاريخه، تعريفه، مبادئه، مبررات استخدامه، إيجابياته، سلبياته، عوائده،... بحسبانها المحاور الضرورية،والكافية لفهم الإطار المفاهيمي فهماً دقيقاً.

٢-لم تتناول الدراسة أي تجارب أجنبية لعدة مبررات منها:الدراسات السابقة تزخر بعديد من التجارب والخبرات الأجنبية كالولايات المتحدة الأمريكية ،المملكة المتحدة،اليابان وغيرها؛تري الباحثة أن الاستعانة بتجربة أجنبية ليس فرض عين يجب علي كل الباحثين الانصياع له بل هو فرض كفاية يستعين بها الباحث حسبما تقتضي الضرورة؛أحيانا التجربة الأجنبية تكون غير

ملائمة للتطبيق في البيئة المصرية لمحدودية الإمكانيات المادية أو البشرية أو أي عوائق أخرى ، وبالتالي فإنه بتطبيقنا المجتزأ لها في مجتمعنا قد يشوه التجربة نفسها، وتولد عندنا مسخاً لا فائدة من تطبيقه؛ إن حرصنا الدائم علي الاستعانة الدائمة بتجارب دول أجنبية لمجرد أنها دولاً متقدمة دون دراسة دقيقة ومتأنية أفقدنا الثقة في قدرتنا علي التغيير دون الاستعانة بها ، كما أفقدنا هويتنا وثقافتنا العربية ، ونسينا أننا كنا دولاً عريقة تصدر العلوم بشتي أنواعها لتلك الدول في بداية نشأتها، الأمر الذي يثبت نجاح وتغلغل العولمة بكل مسالبها وأضرارها داخل مجتمعاتنا العربية فدفعتنا إلي الاستعانة بتجارب مُعلبة لا نفع منها -حتي لو كانت ثرية.

٣- اقتصرت الدراسة علي تجربتين تعليميتين رائدتين : قطر، والمملكة العربية السعودية ، و ذلك للمبررات التالية:

#### (أ) قطر

يقف خلف اختيار تجربة قطر في تطبيق الترخيص لمزاولة مهنة التدريس ، المبررات التالية:  
\*\* قطر الأولي عربياً حسب مؤشر جودة التعليم عالمياً (<https://www.almrsal.com>).  
\*\* قامت قطر لأول مرة بإطلاق المعايير المهنية للمعلمين وقادة المدارس عام ٢٠٠٧ كجزء من مبادرة تطوير التعليم في قطر، فأصبحت المعايير المهنية القطرية نتيجة لذلك الأولي من نوعها في منطقة الشرق الأوسط، كما كانت في طليعة المعايير المهنية دولياً. استخدمت هذه المعايير كركيزة في عملية اختيار و توظيف المعلمين الجدد، وعملية التطوير المهني، ومنح الرخصة المهنية، بالإضافة إلي الترقى الوظيفي ، كما ساهمت في إيجاد مرجعية مشتركة لوصف الأعمال التي يقوم قد بها المعلمون أو قادة المدارس المستقلة ، بالإضافة إلي دعم الأعمال المتنوعة والمتشعبة الي يقومون بها، مع تقديم الدعم اللازم لهم أثناء مزاولتهم لأعمالهم في المدارس المستقلة .

\*\* أصدرت قطر دليلاً عاماً شاملاً للترخيص لمزاولة مهنة التدريس عام ٢٠٢٢م يتضمن المعايير المهنية، والمتطلبات اللازمة لإصدار الترخيص ، ومواصفات الهيئة المسؤولة عن الترخيص ، كما حددت عدة مستويات لإصدار الرخصة المهنية للمعلمين وقادة المدارس تتمثل في :

١- أصحاب التراخيص/ مديرو ومديرات المدارس: يتقدمون للحصول علي رخصة كاملة على مستوى القيادة العليا وفقا للمعايير المهنية لقائد المدرسة لمدة أقصاها ثلاث سنوات قابلة للتجديد.

٢. نواب مدراء المدارس: يحصلون في البداية علي رخصة كاملة على مستوى القيادات الوسطى وفقاً للمعايير المهنية لقادة المدارس لمدة أقصاها ثلاث سنوات قابلة للتجديد إلى للمستوى الأعلى.

٣. منسقو المواد الدراسية: يحصلون في البداية علي رخصة كاملة على مستوى المعلم الكفاء، وفقاً للمعايير المهنية للمعلمين لمدة أقصاها ثلاث سنوات قابلة للتجديد للمستوى الأعلى.

٤. المعلمون : يحصلون في البداية علي رخصة كاملة على مستوى المعلم المستجد وفقاً للمعايير المهنية، قابلة للتجديد إلى المستوى الأعلى  
(<https://www.edu.gov.qa>).

### (ب) المملكة العربية السعودية

يقف خلف اختيار تجربة المملكة العربية السعودية في تطبيق الترخيص لمزاولة مهنة التدريس ، المبررات التالية:

\* المملكة العربية السعودية السادسة عربياً مقارنة بمصر التي تحتل المركز الرابع عشر والأخير حسب مؤشر جودة التعليم عالمياً (<https://www.almrsal.com>).

\* تأسيس "هيئة تقويم التعليم والتدريب" في عام ١٤٣٨ هـ وفقاً لقرار رقم (٩٤) من مجلس الوزراء ،و اعتبارها جهة لها شخصية اعتبارية كما أنها مستقلة إدارياً و مالياً ،بالإضافة إلي أنها ترتبط برئيس مجلس الوزراء من الناحية التنظيمية . وبحلول عام ١٤٤٠ هـ ، صدر تنظيم الهيئة في كيانها الجديد وفقاً لقرار مجلس الوزراء برقم (١٠٨) كجهة متخصصة في المملكة بالقياس

والتقويم واعتماد المؤهلات، في التعليم أوالتدريب وفي القطاعين العام والخاص بهدف تسخير كافة الجهود لرفع مستوى جودة التعليم والتدريب، و خدمة الاقتصاد والتنمية الوطنية بما يتوافق و رؤية المملكة لعام ٢٠٣٠م (<https://etec2020.gov.sa>).

\* اتخذت هيئة التقويم التعليم والتدريب خطوات بناءة تضمن كفاءة وجودة مهنة التعليم ، ومنها إعداد المعايير لممارسة مهنة التعليم العام أوالتدريب، ثم اعتمادها، وتقويمها بعد تطبيقها، مع إعداد وتطبيق الاختبارات الخاصة بالكفايات المهنية للمعلمين ومن في حكمهم ، والمدرسين ومن في حكمهم ، وإصدار رخص مهنية لهم، وفقاً للضوابط التي سيعتمدها المجلس. وتؤكد هذا الاهتمام باعتماد لائحة الوظائف التعليمية التي اشترطت حصول المعلم على الرخصة المهنية بحسب مستوياتها.

\*\* أصدرت هيئة تقويم التعليم والتدريب دليلاً عاماً شاملاً للترخيص لمزاولة مهنة التدريس عام ٢٠١٧م يتضمن المعايير المهنية، والمتطلبات اللازمة لإصدار الرخصة المهنية ، ومستوياتها ومراحلها، ومدة سريانها.

\* قيام هيئة تقويم التعليم والتدريب بإعداد نسخة محدثة عام ٢٠٢٢م تتضمن ضوابط إصدار الرخصة المهنية للوظائف التعليمية؛ تلبية للتوجهات الوطنية، وتحقيقاً لرفع جودة التعليم والتعلم، والتأكيد على أهمية تمهين التعليم بوصفه مهنة سامية تتطلب العناية والتحفيز والتطوير المستمر على كافة المستويات. ولقد راعت الهيئة مشاركة أصحاب المصلحة في مراجعتها (هيئة التقويم والتدريب، ٢٠٢٢، ١).<sup>١</sup> اعتمدت هذه الضوابط في اجتماع مجلس الإدارة في شهر صفر ١٤٤٣هـ الموافق سبتمبر ٢٠٢١م، وُعدلت في اجتماعه في شهر محرم ١٤٤٤هـ.تطبق هذه الضوابط على المعلمين ،و الراغبين للعمل بمهنة التدريس في القطاعين الخاص و العام بالسعودية. تكون الرخصة المهنية وفق المستويات الآتية: رخصة معلم، معلم ممارس، معلم متقدم، معلم خبير (<https://etec2020.gov.sa>).

٤-كلتا التجريبتين لدولتين عربيتين شقيقتين لديهما ثقافة عربية متشابهة إلى حد ما مع ثقافتنا كدولة عربية، ولديهما أدلة بإصدارات محدثة باستمرار تتضمن إجراءات واضحة ومحددة لإصدار الرخصة المهنية خطوة بخطوة،ويمكن لمصر استعارتها وتطبيقها بل والاستعانة بمساعدة الهيئات المسؤولة في الدولتين عن إصدار الرخصة المهنية في التطبيق أو تقديم الإرشاد والتوجيه في أي جانب من الجوانب المتعلقة بإصدار الرخصة.

## • منهج الدراسة

بناءً على طبيعة المشكلة ، والأهداف التي تتبناها ، فإن الدراسة الحالية ستتبع المنهج الوصفي التحليلي، وذلك من خلال استقراء وتحليل الأدبيات التربوية المرتبطة بها ، وذلك للتعرف على الأساس النظري للتريخيص لمزاولة مهنة التدريس. وعليه تسير الدراسة وفقا للخطوات المنهجية التالية:

١- جمع المعلومات ، والبيانات المتعلقة بالتريخيص لمزاولة المهنة التدريس من الأدبيات التربوية المعاصرة.

٢- تحليل بعض التجارب العربية كقطر والمملكة العربية السعودية للتريخيص لمزاولة مهنة التدريس.

٣- رصد أهم الجهود المصرية في التريخيص لمزاولة مهنة التدريس.

٤- تقديم مجموعة من الآليات والمقترحات القابلة للتنفيذ للتريخيص لمزاولة مهنة التدريس علي ضوء الإطار النظري و تجربتي قطر والمملكة العربية السعودية.

## • مصطلحات الدراسة

### ١-المعيار :

هو طريقة تم الاتفاق عليها للقيام بالأشياء ،حيث يتعلق الأمر بإدارة عملية، أو إنتاج منتج ، أو توريد مواد أو تقديم خدمة - وقد تغطي مجموعة كبيرة من الأهداف والأنشطة التي تضطلع بها المؤسسة ويستخدمها عملاؤها(https://www.merriam-webster.com). فالمعايير هي حكمة مستخلصة من ذوي الخبرة في مجالهم ، ومن يعرفون احتياجات مؤسساتهم سواء كانوا مصنعين أو بائعين أو مشترين أو عملاء أو اتحادات تجارية أو مستخدمين أو منظمين، كما يقصد بها مجموعة من القواعد والمقاييس المنظمة للقيام بالأشياء(https://dictionary.cambridge.org/) ، كما أنها تمثل خطوط عامة يرجع إليها أصحاب القرار أوالعاملين في الشركات و المؤسسات باختلاف موضوع عملها، حيث يشمل هذا المفهوم العريض جوانب مختلفة بمناحي الحياة، فتوجد معايير للرعاية الصحية ،



وأخري للمناهج التعليمية، ومعايير للتجارة والتسويق  
(<https://www.oxfordlearnersdictionaries.com>).

#### ٢- المعايير المهنية:

تمثل ما يجب معرفته وممارسته من قبل المعلمين وفقاً لقيم مهنة التعليم ومسؤولياتها ،  
ويكون محددًا في وثيقة المعايير المهنية التي تصدرها الهيئة المسؤولة عن إصدار  
الترخيص ([www.otago.ac.nz](http://www.otago.ac.nz)).

#### ٣- تمهين التعليم :

كل الجهود الإدارية و التنظيرية والإجرائية والتدريبية والتشريعية ، المؤسساتية منها و  
الفردية التي تبذل لكي يكون التعليم مهنة لها مواصفاتها العلمية، و قانونونها الأخلاقي،  
ونهجها المضبوط الذي يمكن تعلمه، و قياسه والتدرب عليه ليكون المعلم مثل المهندس أو  
الطبيب عارفاً ومحترفاً لمهنته على أسس موضوعية علمية قابلة للقياس ، والملاحظة ،  
والتقويم (Mezza et al.,2022,9).

#### ٤- الرخصة المهنية:

هي وثيقة تصدر من الهيئة المسؤولة عن إصدار الترخيص ، وفقاً لمجموعة من المعايير  
والإجراءات المحددة ، حيث يمكن لحاملها مزاوله مهنة التدريس بناءً علي عدة مستويات،  
ومدة زمنية محددة (Kissau et al., 2022,70).

#### ٥- الترخيص لمزاولة المهنة:

العملية التي بمقتضاها يمنح الفرد رخصةً أو إذنًا من قبل هيئة ما بعد استيفائه متطلبات  
محددة، عادة ما تمثل الحد الأدنى من المتطلبات، والغرض منه هو كسب ثقة الجمهور بأن  
الفرد المرخص له علي قدر من المهارة والكفاءة (Benjawan,2022,96).

#### ٦- الترخيص لمزاولة مهنة التدريس:

اعتراف وإقرار من قبل الجهات المتخصصة بأهلية المعلم لممارسة مهنة التدريس وتمتعه  
بالحد الأدنى من المواصفات اللازمة لمزاولتها (Colicol ,2022,21)، و هو الشهاده

الرسمية الصادرة بواسطة الدولة أو أى جهة أخرى مخولة لإصدار شهادات لتكون دليل إثبات لمزاولة مهنة التدريس (Steven,2022,9). كما أنه التصريح الرسمى لمزاولة مهنة التدريس و التى تعتمد على استيفاء المعلم لمتطلبات و معايير محده تحدها هيئه رسميه وهى بمثابة التأكيد على أهلية وكفاءة الفرد لممارسة ومزاولة المهنة ،فحصول الفرد على شهادة أو مؤهل تربوى ليست كافية لمزاولة مهنة التدريس، كما أن متطلبات الحصول على رخصة مزاولة المهنة يختلف من دولة الى أخرى . فالترخيص علامة جوده يحصل عليها الفرد بعد تقييم دقيق من قبل هيئة ما لممارساته وكفاياته ، و التحقق من تلبيتها للمعايير فى هذه الدولة(حلمي،٢٠٢٢،٤٨٨).

### ●مراجعة الأدبيات

تشير المراجعة المدققة للدراسات السابقة فى ثقافتنا البحثية العربية إلى انصراف اهتمام الباحثين إلى قضيتين مركزيتين هما : الترخيص لمزاولة مهنة التدريس ، وقد تنوعت هذه الفئة من الدراسات بين المنحى التنظيري ، والمنحى التطبيقي الميداني . فى حين تركز اهتمام المجموعة الثانية من الدراسات حول : المعايير المهنية للترخيص لمزاولة مهنة التدريس، وقد تنوعت - هى الأخرى - بين الدراسات التنظيرية ، والدراسات الميدانية. وعليه ، نعرض فيما يلي بالتفصيل الأدب التربوي فى كل محور على حده:

### المحور الأول:دراسات عن الترخيص لمزاولة مهنة التدريس

ظهرت عديد من الدراسات النظرية العربية والأجنبية التى اهتمت بقضية الترخيص لمزاولة مهنة التدريس ، من أهمها دراسة "الغامدي" (٢٠٢٢)، التى هدفت تقديم رؤية مستقبلية عن التوجه نحو الترخيص لمزاولة مهنة التدريس، حيث استعانت بالمنهج الوصفي للقيام بتحليل نقدي للدراسات والأدبيات التى اهتمت بالترخيص لمزاولة المهنة ، والخبرات والتجارب الدولية كأمرিকা واليابان ، والتى توصلت فى ضوءها إلى الملامح الرئيسة لتطبيق نظام الترخيص لمزاولة مهنة التدريس .أوصت الدراسة بضرورة تطوير البرامج التأهيلية والتدريبية للمعلمين لمنحهم رخصة لمزاولة المهنة ، مع ربط منحها بمتطلبات الجودة، والمعايير المهنية للأداء. بينما هدفت دراسة

"العنيم" (٢٠٢٢) تقديم تصور مقترح لتطوير نظام الترخيص لمزاولة مهنة التدريس بالسعودية علي ضوء بعض التجارب والاتجاهات العالمية، و باستخدام المنهج الوصفي، ارتكزت الدراسة علي أربعة محاور، تمثلت في الإطار الفكري للترخيص المهني للتدريس، واقع نظام الترخيص المهني للتدريس بالسعودية، تجارب وخبرات بعض الدول الولايات المتحدة الأمريكية وتجربة المملكة المتحدة وتجربة اليابان في مجال الترخيص لمزاولة المهنة . انتهت الدراسة بوضع تصور مقترح لتطوير نظام الرخص المهنية للتدريس بالسعودية. أما دراسة "فرج" (٢٠٢١)، فتبين الهدف من إنشاء الأكاديمية المهنية للمعلمين، وهو أن التغييرات العالمية المتسارعة فرضت ضرورة التطوير والتغيير على النظم التعليمية في كثير من دول العالم، وأن هذا التطوير يقع في الأساس على عاتق المعلمين بالدرجة الأولى، لذا كان لا بد من مراجعة أدوارهم، ونظم إعدادهم، وكيفية اختيارهم من خلال معايير مهنية واضحة لضمان جودة أدائهم ونتيجة لعوامل مختلفة سياسية واقتصادية واجتماعية لم تتمكن الأكاديمية من القيام بدورها المأمول في إحداث نقلة نوعية في مستوى المعلمين، وبالتالي فإن مشكلة الدراسة تتمثل في تحديد متطلبات تطوير الأكاديمية المهنية للمعلمين في ضوء خبرات بعض الدول في الترخيص لمزاولة مهنة التعليم كالولايات المتحدة الأمريكية، وانجلترا. وباستخدام المنهج المقارن توصلت الدراسة إلى مجموعة من الدروس المستفادة من تجارب دول المقارنة تمت صياغتها في صورة تصور مقترح لمتطلبات تطوير الأكاديمية المهنية للمعلمين في مصر.

ومن الدراسات الأجنبية التطويرية التي اهتمت بالترخيص لمزاولة مهنة التدريس، دراسة "تشن وآخرون" (Chen et al.(2022)، اعتمدت الدراسة علي بيانات طويلة من إحدي المدارس الثانوية للتعليم المهني والتقني (CTE) بماساتشوستس تربط بين أداء الطلاب والدرجات التي حصل عليها المعلمون في اختبارات الأداء للتخريص لمزاولة المهنة المدونة بسجلاتهم. توصلت الدراسة أن المعلمين الذين حصلوا على درجات أفضل في هذه الاختبارات كانوا أكثر حرصاً على تفوق طلابهم من المعلمين الذين حصلوا على درجات أقل في هذه الاختبارات. أما دراسة "كوليكول" و آخرون (Colicol et al.(2022)، فاستعانت بالمنهج المختلط لدراسة وتقييم تأثير امتحان الترخيص لمزاولة المهنة (LET) علي أداء المعلمين مع مقارنة أدائهم قبل الاختبار

وبعد. ومن خلال الاضطلاع علي درجات الطلاب في المستويين الابتدائي والثانوي، توصلت الدراسة أن هذا الاختبار له دورًا فعالاً في رفع مستوي المعلمين مهنيًا و أدائيًا وتحسين جودة التعليم. أما دراسة "ستيفن" (2022) Steven فتهدف لمساعدة صانعي السياسات على الاقتراب من تحقيق أهداف القوى العاملة للمعلمين في ولاية ويسكونسن الأمريكية من خلال دراسة أحد أنظمة الترخيص لمزاولة مهنة التدريس ، وإعداد البرامج الخاصة بهذه الأنظمة في هذه الولاية التي يعدها معهد سياسة التعلم بالتعاون مع مجلس كبار مسؤولي المدارس الحكومية. تم تقييم كيفية تقدم هذه الأنظمة لمعرفة دورها في إعداد قوة عاملة مستقرة ومتنوعة ومؤهلة بشكل جيد وموزعة بشكل عادل لدعم التعلم الجيد لجميع الطلاب بما يضمن لهم التنمية الاجتماعية والوجدانية والأكاديمية. كما تناولت الدراسة أهم الإجراءات اللازمة للحصول علي الترخيص لمزاولة مهنة التدريس.

أما علي الصعيد **التطبيقي** ، فقد ظهرت عديد من الدراسات الميدانية العربية والأجنبية التي اهتمت بقضية الترخيص لمزاولة مهنة التدريس منها دراسة "الزهراني" (٢٠٢٢) التي تناولت العلاقة بين الرخصة المهنية و تطوير أداء المعلمين من وجهة نظر المعلمات بمكة المكرمة، استعانت الدراسة بالمنهج الوصفي المسحي وتطبيق استبانة على (٢٣٧) معلمة في المراحل الابتدائية و المتوسطة بمكة. أوصت الدراسة بأهمية التوعية بدور الترخيص لمزاولة المهنة في تطوير أداء المعلمين، وضرورة تطوير البرامج والمقررات الدراسية بكليات التربية في السعودية لتتوافق مع متطلبات و شروط رخصة المعلم. بينما اهتمت دراسة "الغثبر" (٢٠٢٠) بتحديد المعوقات التي تحول دون تطبيق رخصة مزاولة المهنة لمعلمي التعليم العام في السعودية من وجهة نظر معلمي المدارس الحكومية. استعانت الدراسة بالمنهج الوصفي المسحي، واستخدمت الاستبانة لجمع البيانات على عينة مكونة من (١٦٤٣) معلمًا ومعلمة بالتعليم الحكومي. وقد أظهرت النتائج أن هناك إتفاق بدرجة كبيرة بين المعلمين علي اعتبار "المعوقات المتعلقة بالبرامج الخاصة بإعداد المعلم" تمثل صدارة المعوقات، يليها "المعوقات الخاصة باتجاهات المعلمين نحو الرخصة المهنية"، يليها "معوقات البرامج الخاصة بالتطوير المهني للمعلم"، وأخيراً بعض "معوقات تطبيق الرخصة المهنية".

ومن الدراسات التطبيقية الأجنبية، دراسة "كورسيل" (Koressel) (٢٠٢٢)، التي تركز على الإجراءات والمتطلبات اللازمة للترخيص لمزاولة المهنة لمعلمي الحاسوب في ولاية إنديانا الأمريكية، وعلاقتها بالمتغيرات الديموغرافية وخاصة التركيبية السكانية لجميع المدارس بالولاية. تشير النتائج إلى عدم وجود فروق كبيرة ذات دلالة إحصائية بين إجراءات إصدار تراخيص مزاولة المهنة والتركيبات الديموغرافية (العرقية والاقتصادية). أما دراسة "بنجوان وآخرون" (Benjawan) (2022) فكان الهدف منها تقديم نموذج مطور لإعداد الطلاب المعلمين لاختبارات الحصول على ترخيص معلم وفقاً لمعايير الكفاءة لمجلس المعلمين في تايلاند (TCT). تضمنت الدراسة الخطوات التالية: (١) صياغة إطار مفاهيمي عن الترخيص لمزاولة المهنة ؛ (٢) دراسة أهم المتطلبات اللازمة لتطوير نموذج إعداد الطلاب المعلمين ؛ (٣) صياغة نموذج مقترح لإعداد طلاب المعلمين ؛ (٤) فحص مدى ملاءمة وجدوى النموذج ؛ وشملت العينة ١٢٤ طالباً من جامعة "سوان دوسيت"، وكانت أدوات البحث المستخدمة هي الاستبيانات والمقابلات.

### المحور الثاني : دراسات عن المعايير المهنية للترخيص لمزاولة مهنة التدريس

فيما يتعلق بالمعايير المهنية للترخيص لمزاولة مهنة التدريس، فقد ظهرت عديد من الدراسات التنظيرية والتطبيقية العربية والأجنبية .ومن أهم الدراسات التنظيرية التي اهتمت بمعايير منح الترخيص المهني لمزاولة المهنة دراسة "إبراهيم و الريامي" (٢٠٢٢)، التي حاولت مناقشة المعايير المهنية في بعض الدول الأفريقية، و كيفية الإفادة منها بسلطنة عمان . اتبعت الدراسة منهج تحليل المحتوي، المنهج الوصفي. انتهت الدراسة بمجموعة من المقترحات أهمها: حاجة سلطنة عُمان إلى مجموعة من المعايير المهنية المتخصصة للمعلمين ، الإفادة من بعض خبرات الدول الأفريقية في مجالات تخطيط الدرس وتصميمه، محتوى البرامج والمقررات الدراسية واستراتيجيات وطرق التدريس، وتكنولوجيا المعلومات و الاتصالات ، تنوع أساليب التقويم ، والتعاون البناء بين الإدارة ، و المعلمين ، وأولياء الأمور، والمجتمع المحلي، الاهتمام بتنمية المعلمين مهنيًا باستمرار، مراعاة المعلمين لأخلاقيات مهنة التدريس، والتعامل بمهارة مع ذوي الاحتياجات الخاصة.

علي صعيد الدراسات الأجنبية، اهتمت دراسة "راج" (Raj) (٢٠٢٢) بنظام الاعتماد المهني، وأهم المعايير والكفايات المهنية لمعلمي بعض التخصصات التعليمية كمعلمي الحاسوب ، وبدايات ظهورها والعمل بها، كما تناولت دور الاعتماد المهني في تشكيل وتطوير الكفاءة المهنية في التخصصات غير الحاسوبية في جميع أنحاء العالم. أوصت الدراسة بأهمية دمج الكفايات في جميع البرامج والمقررات الدراسية المستقبلية ؛ إنشاء نماذج قائمة على الكفاءة لبرامج الحوسبة ؛ مشاركة الصناعة في تحديد الكفاءات في مكان العمل، وضمان إدراج هيئات الاعتماد الكفاءات والتقييم في معاييرها.

ومن الدراسات التطبيقية التي اهتمت أيضاً بالمعايير المهنية دراسة "حلمي" (٢٠٢٢)، حيث انتهت بوضع تصور مقترح لأهم المعايير المهنية الخاصة بمنح رخصة مزاوله مهنة التدريس بمرحلة التعليم الثانوي العام بمصر. وباستخدام المنهج الوصفي تناولت الدراسة مفهوم الرخصة المهنية ودواعيها وأهدافها، وأهم معاييرها ومؤشرات تطبيق كل معيار ، كما استعانت الدراسة بخبرات الولايات المتحدة الأمريكية والمملكة المتحدة و اليابان كدول رائدة في مجال منح الترخيص المهني للمعلمين .ولتحقيق الهدف الرئيس للدراسة استخدم الباحث استبانة مكونة من (٩) محاور تمثل المعايير المهنية لمنح الترخيص المهني لمزاولة مهنة التدريس ، طبقت علي معلمي التعليم الثانوي العام. توصلت الدراسة إلى ضرورة اعتبار المعايير المهنية لمنح الرخصة المهنية شرطاً أساسياً للتدريس بمرحلة التعليم الثانوي العام بمصر. اقترحت الدراسة عدداً من الإجراءات للحصول علي الرخصة المهنية كاجتياز المعلمين الاختبارات الخاصة بمنح الرخصة المهنية بنجاح ،بجانب تقارير الأداء وبلوغ الحد المطلوب من الساعات التدريبية لتكون تلك الرخصة بالنسبة لحاملها بمثابة إعلان عملية انتماء الشخص إلى المهنة و استيفائه شروطها المطلوبة. بينما هدفت دراسة "أبو دولة ، أحمد" (٢٠٢٢) تناول واقع الممارسات التدريسية الإبداعية لدى المعلمين في الأردن، ولتحقيق ذلك استعانت الدراسة بعينة عشوائية طبقية تألفت من (٥٤٤) معلماً. اتبعت الدراسة المنهج الوصفي المسحي. وأوصت الدراسة بضرورة تنمية الممارسات التدريسية الإبداعية لمعلمي وزارة التربية والتعليم من خلال تدريبهم عليها، والعمل على توظيف مهارات التدريس الابداعي في التخصصات المختلفة. أما دراسة "الوداعي و آل

سفران" (٢٠٢١) فسعت لتقويم البرامج التدريبية بمركز التطوير المهني والتعليمي بمدينة خميس مشيط جنوب السعودية في ضوء المعايير المهنية لرخصة مزاوله المهنة. استعانت الدراسة بالمنهج الوصفي، وُطبقت على عينة عشوائية من (٣٦٠) معلماً لمعرفة آرائهم حيال البرامج التدريبية خلال الفصل الدراسي الأول من العام (١٤٤١هـ - ١٤٤٢هـ). أوصت الدراسة بضرورة بناء مركز آخر للتطوير المهني بنفس المدينة بحيث تلاءم برامجه التدريبية احتياجات المعلمين التدريبية، والتي تمثل في ذات الوقت متطلبات الرخصة المهنية. بينما هدفت دراسة "الديجاني" (٢٠١٩) الكشف عن إمكانية تطبيق نظام ترخيص مزاوله مهنة التدريس من وجهة نظر أساتذة الجامعة بجامعة الكويت تحديدا بكلية التربية الأساسية وكلية التربية، وقد استعانت الدراسة بالمنهج الوصفي، وطبقت استبانة علي حوالي (١٧٢) أستاذاً جامعياً في العام الدراسي ٢٠١٧ م. خلصت الدراسة إلى أنه يمكن تطبيق المعايير (المهنية، التنظيمية، العلمية، المعرفية، مهارية، الشخصية، و التخصصية) بدرجة كبيرة، كما أنه يجب انتقاء المعلمين وفقاً لهذه لمعايير.

ومن الدراسات الأجنبية التي اهتمت بدراسة المعايير المهنية واختبارات الترخيص لمزاوله المهنة، دراسة "سواي، أفالا" (Sawey & Afalla) (٢٠٢٢)، التي ركزت علي الكشف عن معايير القبول والنجاح في الحصول علي الترخيص لمزاوله المهنة لخريجي جامعة ولاية إيفوغاو (IFSU) في منطقة كورديليرا الإدارية الفلبينية. أجريت الدراسة علي (٦٥٤) خريجاً تم اختيارهم عشوائياً من جامعة ولاية إيفوغاو (IFSU) الذين اجتازوا اختبارات الترخيص الخاصة بهم، وحصلوا بالفعل علي الترخيص. اعتمدت الدراسة في جمع البيانات علي سجلات الجامعة ولجنة اللوائح المهنية (PRC) بعد الحصول علي إذن من مسؤولي الجامعة. خلصت الدراسة أن أداء الخريجين في امتحانات الترخيص الخاصة بهم يمكن التنبؤ به بشكل أفضل من خلال حساب متوسط الدرجات في المدرسة الثانوية ودرجات اختبار القبول. بينما ركز "آبجار، لوكويت" (٢٠٢٢) Apgar & Luquet علي دراسة العلاقة بين حصول خريجي أحد الأكاديميات الأمريكية في مجال العمل الاجتماعي علي ترخيص وفقاً للمعايير المعتمدة حديثاً (EPAS) من مجلس تعليم العمل الاجتماعي (CSWE) وبين قدرة الخريجين علي ربط

البيانات والمعرفة والمهارات والقدرات التي هي أساس اختبارات الترخيص و اجتيازه بكفاءة. أجريت الدراسة الميدانية علي خريجي أحد هذه الأكاديميات لتحديد مدى إمكانية ربط أسئلة الترخيص بالكفايات المهنية ومعايير EPAS. تشير نتائج الدراسة إلى ضعف العلاقة وعدم الاتساق بين أسئلة اختبار ترخيص العمل الاجتماعي والكفايات المهنية ومعايير الاعتماد المهني EPAS ، وأن عدم الاتساق يهدد الطريق للحصول علي الترخيص ،وقد يفسر لماذا يفتقر الخريجين إلى المعرفة المطلوبة ليصبحوا مرخصين.

### التعقيب علي الدراسات السابقة

اتفقت أغلب الدراسات السابقة على أهمية الترخيص لمزاولة مهنة التدريس، وعلى أهمية تحديد المتطلبات المتعلقة به، و الشروط والمعايير الواجب توافرها للحصول عليه، مع التأكيد أن هذه المعايير والمتطلبات تختلف من دولة إلى أخرى ومن مرحلة تعليمية إلى أخرى - وإن كان بينهم بعض القواسم المشتركة ،كما أظهرت مراجعة الأدبيات العربية و الأجنبية المتعلقة بترخيص مزاول مهنة التدريس و المعايير المهنية المرتبطة بالترخيص، ثراءً وتنوعاً في الإطار المعرفي ، والمنهجي ، ومجتمعات الدراسة ، وأبرزت توجهات الخبراء والممارسين نحو ترخيص مزاول مهنة التدريس في مختلف الدول.

استفادت الدراسة الحالية من مراجعة الأدبيات في عدة جوانب ، عل أبرزها : تعميق الإحساس بالمشكلة البحثية وبلورتها، وتحديد الأبعاد الموضوعية للدراسة بشكل أكثر دقة، وتحديد الأبعاد المرجعية التي تؤصل عملية الترخيص لمزاولة مهنة التدريس.

تشابهت الدراسة الحالية مع بعض الدراسات في منهج الدراسة المستخدم و دراسة أحد متغيري الدراسات السابقة. فهناك دراسات اهتمت بقضية الترخيص لمزاولة مهنة التدريس ، وأخري اهتمت بالمعايير المهنية واختبارات الترخيص .

اختلفت هذه الدراسة عن الدراسات السابقة فيما يلي:

\*تناولت هذه الدراسة الإطار المفاهيمي للترخيص لمزاولة مهنة التدريس ابتداءً من تاريخ ظهوره إلي أحدث ما توصلت إليه الدراسات الأجنبية والعربية في العام الجاري ٢٠٢٢-

٢٠٢٣م.



\*معظم الدراسات السابقة التي أُجريت علي الترخيص لمزاولة مهنة التدريس أُجريت في دول عربية وأجنبية ، ودراسات قليلة جدًا أُجريت في المجتمع المصري -في حدود علم الباحثة- ولم تتناول واقع مصر أو الجهود المصرية نحو التوجه لإصدار الترخيص لمزاولة مهنة التدريس بل ركزت هذه الدراسات فقط إما علي المعايير المهنية أو الاعتماد المهني للتدريس أو التنمية المهنية للمعلم.

\*استعرضت الدراسات السابقة خبرات وتجارب عن الترخيص لمزاولة مهنة التدريس معظمها لدول أجنبية وخاصة الولايات المتحدة ، المملكة المتحدة ، اليابان ، إنجلترا ، بريطانيا ، كوريا ، استراليا وقليل من الدراسات تناول الخبرة السعودية ولكن بإيجاز بشكل لا يمكن لأي دولة الاستفادة منها عند الشروع في تطبيق الترخيص لمزاولة المهنة .

\*استعانت الدراسة الحالية بتجارب لبعض الدول العربية المتقدمة في نظام التعليم مقارنة بالنظام التعليمي المصري كقطر والمملكة العربية السعودية ، وذلك لعدة مبررات تم توضيحها في محددات الدراسة.

\*أختتمت الدراسة بمجموعة من المقترحات تتضمن آليات قابلة للتطبيق في النظام التعليمي المصري، مقسمة إلي عدة محاور حسب الجهة المسؤولة عن التطبيق ، كما أنها تراعي إمكاناته المادية والبشرية والتكنولوجية وتتلاءم وثقافته العربية اعتمادًا علي الأدبيات التربوية المعاصرة وتجارب الدول العربية الشقيقة ،بينما ركزت معظم الدراسات السابقة - إن لم يكن كلها- علي وضع رؤية مستقبلية أو تصورمقترح ،كل وفقاً لوجهة نظره كباحث.

### ثانياً: الإطار النظري

#### المحور الأول : الإطار المفاهيمي للترخيص لمزاولة مهنة التدريس:

تشق كلمة ترخيص لغويًا من فعل رَخَّصَ . يُقال رَخَّصَ الأمر له أي يسره وسهله ، ويقال: "رَخَّصَ ص" له أو "رَخَّصَ ص" فيه أي أذن وسمح به بعد النهي عنه، الرُّخْصَةُ أو الرِّخْصَةُ هي تيسير في الأمر وتسهيله، و شرعًا هي تيسير الأمور ، وتخفيفها عن أصلها ، وبالتالي فهي عبارة عن إذن يبيح لحامله استعمال شيء ما أو مزاولة عمل ما.

(<https://www.arabdickt.com>) ، و اصطلاحًا يمثل "الترخيص" licensing أو

licensure آلية تنظيمية هدفها التأكد من امتلاك المعلم الحد الأدنى من المعايير المهنية التي تؤهله لمزاولة مهنة التدريس (العثيم، ٢٠٢٢، ٨٤). وفقاً للهيئة السعودية للتقويم والتدريب" ، الرخصة عبارة عن وثيقة تصدرها الهيئة، وفقاً لمعايير وإجراءات محددة تمكن حاملها من مزاولة مهنة التدريس علي عدة مستويات ولمدة زمنية محددة (www.eteq.gov.sa). يعرفها طلال بأنها إجراء تنظيمي يضمن للمعلم القدرة علي مزاولة مهنة التدريس ، بما لديه من مقومات تؤهله لمزاولة المهنة.(طلال ،المطيري،٢٠١٧،١٢٧)، بينما يعرفها (Apgar&Luquet, 2022,66)، أنها وثيقة عمل تُستخرج من جهة رسمية يستطيع المعلم بموجبها مزاولة مهنة التدريس لمدة محددة. يعرفها (Vaught,2022,30)بأنها اعتراف رسمي مكتوب يقر بأهلية المعلم بمزاولة مهنة التدريس ،لامتلاكه قدر معين من المعرفة والمهارات الفنية الرئيسة في مجال تخصصه ، ويتم تجديدها كل فترة زمنية محددة لحماية التلاميذ من المعلمين غير الأكفاء (Steven, 2022,10).

وهناك من يخلط من الباحثين بين عدة مفاهيم ظناً منهم أنها مترادفات أو تؤدي نفس المعنى منها الترخيص لمزاولة المهنة ، والشهادة، والإجازة ، و الاعتماد ؛فالشهادة مجرد إجراء يضمن تحصيل المعارف اللازمة للتدريس (https://www.dictionary.com)، أما الإجازة فهي اعتراف رسمي يحصل عليه الفرد من جهة خارجية مستقلة تفحص عمله و تقوّمه في ضوء معايير محددة (https://dictionary.cambridge.org) ، وبالتالي فهي امتلاك الأفراد للمعارف و المهارات بمستوي محدد من الكفاية أو أنها عملية مصادقة رسمية على ما يمتلكه الفرد من مهارات كمعلم (https://www.scps.virginia.edu)، وبالتالي فهي إجراء مشروع يتم وفقاً لمعايير لها أصول مهنية، بينما يمثل الترخيص متطلباً قانونياً لحماية العامة من للممارسين غير الأكفاء(شرير،المصري،٢٠١٧،٣٨٢)، تؤكد "ديكسون" Dixon ما سبق ،حيث تري أنه بينما تُمنح الإجازة دون سند قانوني حين يستوفي المتقدم بعض المتطلبات والشروط التي تحددها الجهة المسئولة عن منح الإجازة، فإن الترخيص ذو طبيعة إلزامية أو إجبارية يهدف إلى حماية المهنة من ممارسين غير أكفاء(Dixon,2022,1).

كما يختلف الترخيص عن الاعتماد المهني والاعتماد الأكاديمي ، فالاعتماد المهني يمثل القيد لدى الهيئة والحصول على الدرجة المهنية ، و يرتبط بتحديد الإجراءات الخاصة بأسس ومعايير مزاوله المهنة في مجال العمل ، وأنواع العضويات ، والشروط اللازمة لكل عضوية ، وكذلك الدرجات المهنية ومتطلباتها والمسؤوليات والمهام لكل درجة مهنية، أما الاعتماد الأكاديمي فهو شهادة رسمية تُمنح من قبل هيئة معترف بها، تؤكد من خلالها أن المؤسسة التعليمية أو البرنامج التعليمي يستوفيان المعايير اللازمة لمستويات مقبولة من الجودة تحفظ لخريجي تلك المؤسسات التعليمية إنجاز أوراق اعتمادهم للممارسة المهنية أو قبولهم في مؤسسات ذات سمعة مميزة في التعليم العالي . (<https://www.saudieng.sa>) ، بينما يقتصر الترخيص علي استيفاء الفرد للحد الأدنى من المعايير المطلوبة لضمان كفاءته في العمل.

رغم تشابه مصطلحي الترخيص والاعتماد في الهدف ،حيث التحسين والتطوير ، إلا أن الاعتماد مثل الإجازة عملية اختيارية ، أما الترخيص فعملية إجبارية ، وشرط قانوني لمزاوله المهنة.

في ضوء الأفكار المقدمة و بعد توضيح المفاهيم السابقة ، وتماشياً مع أهداف هذه الدراسة ، يعرف الترخيص لمزاوله مهنة التدريس من وجهة نظر الباحثة علي أنه أحد الآليات التنظيمية التي بمقتضاها تستطيع وزارة التربية والتعليم القيام بعملية غربلة للمعلمين بحيث يتم اختيار أفضل و أكفاء العناصر فقط للعمل في مهنة التدريس في ضوء مجموعة من الشروط والمعايير ، وذلك لفترة زمنية محددة ، ومن ثم حماية مهنة التعليم والطلاب من المعلمين غير الأكفاء ، وخاصة الدخلاء علي المهنة من كليات أخرى ككليات الآداب والعلوم وغيرها للعمل في مهنة التدريس.

ومن المعروف أن فكرة الترخيص المهني لمزاوله مهنة التدريس فكرة قديمة ترجع بجذورها إلى الحقب الاستعمارية، حيث كان يشترط على من يريد العمل بالتدريس الحصول علي اعتراف من واحد أو أكثر من رجال الدين بغض النظر عما يمتلكه الفرد من معلومات أو مهارات أو خبرات للنجاح في التدريس ،فقد كان التركيز منصباً علي شخصية الفرد نفسه وعلي مدي استقامته ،

و في القرن التاسع عشر انتقلت سلطة الترخيص المهني للتدريس من الكنيسة إلى السلطة المدنية ، و التي توسعت بدورها في معايير الترخيص لتشمل المعرفة الأكاديمية والمعرفة التربوية ، لكن بحلول عام ١٨٢٥م أصبح تطبيق هذه المعايير في مهب الريح؛ فحينما واجهت الولايات المتحدة الأمريكية عجزًا كبيرًا في معلمي العلوم والرياضيات ، اضطرت إلى التغاضي عن هذه المعايير كليًا و الإطاحة بها واستبدالها بما يسمى "إجازة التدريس البديلة" للراغبين في ممارسة مهنة التدريس فور تخرجهم من الجامعة ، وقبل التحاقهم ببرامج الإعداد المهني ، بل تعدي الأمر كذلك بمنح إجازة التدريس لبعض الأفراد غير حاصلين علي درجة البكالوريوس. وبالرغم من استحسان البعض لهذا النظام لسرعة اجتذابه لكثير من العناصر إلى مهنة التدريس ، وبالتالي تخفيف حدة العجز، إلا أنه تعرض لانتقادات حادة من قبل المتخصصين باعتباره لا يلبي المتطلبات الرئيسة لمزاولة مهنة التدريس من معارف ومهارات تمكن المعلم من ممارسة المهنة بنجاح. وهذه الحقيقة أكدتها بعض الدراسات التي أجريت علي خريجي برامج إجازة التدريس البديلة وخريجي النظام التتابعي القديم، وخلصت أن الفئة الأولى من الخريجين صُنفت من قبل المدراء والمعلمين علي أنها أقل الفئات امتلاكًا لمهارات التدريس والعلاقات الإنسانية، والاتصال، وتوفير بيئة إيجابية و آمنة للطلاب، فضلًا عن ذلك أدي استياء أولياء الأمور من انخفاض المستوى التحصيلي لأبنائهم إلي وجود ضغط شعبي كبير من أولياء الأمور، الأمر الذي دعا المجلس الوطني لمعلمي الرياضيات تغيير سياساته ووضع سياسة جديدة تهدف إلي جعل تدريس الرياضيات مهنة حقيقية (الغنبر، ٢٠٢٠، ٢٠٥) (Cochran-Smith & Reagan, 2022,450).

إضافةً إلي ما تقدم ، اجتاحت الولايات المتحدة الأمريكية موجة كبيرة تطالب بإصلاح التعليم في نهاية القرن العشرين ، وخاصة بعد صدور التقرير الشهير: "أمة في خطر" لـ "كارنيجي" والذي نادي علي إثره الإصلاحيون بضرورة الرجوع للبرامج التدريبية والمعايير المهنية للترخيص لمزاولة مهنة التدريس، وتطوير سياسات وبرامج التنمية المهنية (Williams et al., 2022,335). وعلي إثر موجة الإصلاح ، تم تأسيس المجلس الوطني للمعايير المهنية للتدريس (NBPTS) في أمريكا ، واعتباره هيئة مستقلة غير حكومية وغير حزبية و غير ربحية ،

للنهوض بالتعليم وتحسين جودته ،من خلال وضع مجموعة من المعايير المهنية ، والإفادة من المعلمين الحاصلين على الترخيص في الإصلاح التعليمي بشكل تطوعي.إلى جانب ذلك يؤكد (Cochran-Smith & Reagan, 2022,451) أن الولايات المتحدة الأمريكية سبقت معظم دول العالم في تأسيس منظمات قومية مسئولة عن إعداد معايير لاعتماد المؤسسات المتخصصة في إعداد المعلم، ومعايير لمهنة التدريس لضمان ممارستها بجودة عالية ، ومن أشهر هذه المنظمات هو " المجلس القومي لاعتماد إعداد المعلم (NCATE) " .

وفي عام ١٩٩٦م تم نشر ما يسمى "وثيقة الإصلاح" من قبل "اللجنة الوطنية للتعليم ومستقبل أميركا" (NCTAF) ، وهي تضم عددًا من المؤسسات كالمجلس الوطني لاعتماد إعداد المعلم (NCATE)، والمجلس الوطني للمعايير المهنية للتدريس (NBPTS) . وُصفت عناصر الإصلاح التي نشرت من قبل (NCTAF) بأنها بمثابة "معد ذو ثلاث أرجل" يركز علي ثلاث قواعد تتمثل في :اعتماد بعض برامج التدريب المهني للمعلم، وإصدار تراخيص لحوالي ١٠٠,٠٠٠ معلمًا خبيرًا، إعداد معايير مهنية للمعلمين الجدد والإشراف على التراخيص المهنية (Cipollini et al.,2022,63).

ويتمثل الهدف الرئيس من تبني سياسة الترخيص لمزاولة مهنة التعليم تحسين فاعلية العملية التعليمية من خلال صقل وترقية النمو المهني للمعلم ، وضمان امتلاكه مجموعة من المعارف والمهارات الأساسية للعمل بمهنة التدريس و الاستمرار فيها.وفي ضوء عديد من الدراسات السابقة التي أجريت علي ذات الموضوع تتمثل أهداف الترخيص لمزاولة في ( Williams et al.,2022,336; Alsolami, 2022,107).

-الارتقاء بمهنة التعليم ، والقضاء علي العمل بالمقولة الشهيرة "التعليم مهنة من لا مهنة له" ،حيث يشعر المعلمون أن مهنتهم شأن المهن الأخرى لها أهميتها و استقلاليتها في المجتمع .  
-ضمان امتلاك المعلم الحد الأدنى من المهارات والمعارف لممارسة مهنة التعليم .  
-رفع مستوى المعلم ، وتسلحه بالكفايات والمهارات والمعارف التي تطوره مهنيًا ، وتمكنه من التدريس بكفاءة .

-حماية مهنة التعليم كمهنة سامية من الدخلاء عليها وغير الأكفاء .

- تحفيز المعلم علي تطوير نفسه مهنيًا باستمرار، والاضطلاع الدائم علي مستجدات المهنة.
- ضمان تطبيق معايير الرخصة المهنية داخل الميدان التعليمي.
- يعد تطبيق ترخيص مزاولة المهنة السبيل لتطبيق مبدأ التعليم المستمر والتعليم مدي الحياة،وهي بذلك تساعد المعلم علي مواكبة ومسايرة كل جديد .
- تعزيز وتقوية نواحي الضعف لدي المعلم باعتبارها مكمل لبرامج التدريب المهني وبرامج إعداد المعلم.
- بناءً علي ما تقدم من أهداف سامية لترخيص مزاولة المهنة ،توجد مجموعة من الدواعي والمبررات التي دعت إلى ضرورة العمل علي تطبيق الرخصة المهنية ،ومن هذه الدواعي وفقاً لدراسة (الغثير، ٢٠٢٠، ٢٠٥، الزهراني، ٢٠٢٢، ٥١٦) :
- النمو المعرفي المتسارع ، وما يتطلبه من ضرورة مواكبة ومسايرة المعلم له ، وضرورة تسلحه بالمهارات والكفايات المناسبة،والتي بدونها لن يُرخص له بمزاولة المهنة.
- التعليم هو الميدان الرئيس و الأول الذي يحقق للدول التميز في عصر التنافس العالمي، وبالتالي يجب أن يكون القائمين عليه على درجة عالية من الجودة والكفاءة .
- استعادة مهنة التعليم بريقها واحترامها كسابق عهدها باعتبارها أساس المهن الأخرى من خلال اكتساب ثقة المتعلمين و المجتمع.
- الحرص على التحاق المعلمين الأكفاء بمهنة التعليم ،و القادرين على ممارسه المهنيه الفعالة
- النمو المهني الذاتي و المستمر للمعلمين الملتحقين بالمهنة من خلال الاضطلاع الدائم والمستمر علي كل ما هو جديد.
- الترخيص لمزاولة مهنة التعليم من المتطلبات الأساسية لضمان جودة أداء المعلم ، وضمان تقديم نوعية تعليمية عالية الجودة للطلاب.
- الترخيص لمزاولة مهنة التعليم مكمل لبرامج إعداد المعلم ، وبرامج التنمية المهنية ،وهو بذلك يسد الثغرات في تلك البرامج، ويقوي نقاط الضعف فيها.

- الترخيص لمزاولة مهنة التعليم يساهم في تطوير برامج إعداد المعلم، فمن الممكن استخدام نتائج تقييمات المعلمين للتخفيف في تطوير برامج تدريب المعلم المستقبلية وإعداده في كليات التربية، ومعالجة نواحي القصور، ودعم جوانب القوة.

فضلاً عن ذلك، يقوم الترخيص لمزاولة مهنة التدريس علي مجموعة من المبادئ تتمثل في:

- **مبدأ الشراكة:** بناء شراكة فاعلة بين أقطاب العملية التعليمية: المدرسة، والمعلمون، وأولياء الأمور، والطلاب و المجتمع بشكل يجود من العملية التعليمية.

- **مبدأ الكفاءة:** اختيار الأكفاء وفقاً لمجموعة من المعايير المهنية الوظيفية، ويتم تنظيم ذلك من خلال مجموعة الشروط والإجراءات الخاصة لمنح الرخصة المهنية.

- **مبدأ العدالة:** وجود مرجعية أو سياسة ترخيص مهنية موحدة للمعلمين وقادة المدارس، ولكل المتقدمين بالمستويات المختلفة للرخصة المهنية، ووفقاً لمتطلبات كل مستوى.

- **مبدأ التحفيز والمكافأة:** اعتماد نظام الحوافز التشجيعية للعاملين في التدريس، وتحفيزهم لرفع مستوى الأداء وتجويده في المستويات المختلفة.

- **مبدأ التنافسية:** بث روح المنافسة بين المعلمين المتقدمين للحصول على رخصة مهنية من خلال وجود مستويات متعددة من الترخيص، ولكل منها متطلباته الخاصة (Ayaya & Pretorius, 2021,52) (حلمي، ٢٠٢٢، ٥٠٧).

بناءً علي ما تحققه رخصة مزاولة المهنة من أهداف، وما تركز عليه من مبررات ومبادئ، ثمة بعض الشروط التي يجب توافرها لتطبيقها، والتي أشارت إليها بعض الدراسات

(: (Murdoc & Lim, 2022, 129; Vaught, 2022, 15; Sawey & Afalla, 2022, 148)

١. **معايير معتمدة لممارسة مهنة التعليم** تمثل عقدًا بين الهيئات والمؤسسات التربوية وبين المعلمين لتجويد وتحسين التعليم فور تقييم المعلم علي أساسها، وسوف نتناولها الدراسة بشئ من التفصيل .

٢. **منهج تعليمي تدريبي استكمالي للمعلمين**، تقدمه الأكاديمية المهنية للمعلمين أو المراكز التدريبية المتطورة بعد تخرج المعلمين الجدد من كليات التربية لمدة عام كامل .

- ٣.اختبارات و أدوات لتقييم المعلم، حيث إن اجتياز المعلم للاختبارات دليل علي امتلاكه المهارات والكفايات الأساسية لممارسة مهنة التعليم.
- ٤.إنشاء هيئة مهنية مستقلة تكون مسئولة عن إصدار تراخيص مزاوله مهنة التعليم وفق الشروط و الإجراءات المحددة ، والإعلان عنها ، والتعريف بها مع إمكانية أن يكون لها عدة فروع بمحافظة الجمهورية ، كما أنه من الممكن أن تتعاون عدة هيئات و تقدم يد العون والمساعدة للأكاديمية المهنية للمعلمين في اختيار أو تشكيل هذه الهيئة ككليات التربية،الجهات المسئولة عن التعليم و قيادات المجتمع المدني.
- ٥.أن تكون الهيئة مسئولة عن إعداد كل ما يتعلق بإصدار التراخيص من إعداد الاختبارات الخاصة بالترخيص ،إعداد المقابلات الشخصية ،اعتماد المعايير الوطنية لمنح الترخيص، تقويم الأداء الوظيفي.
- ٦.أن يصبح الترخيص شرطاً ملزماً من شروط التعيين للعمل بمهنة التدريس بجانب شهادة التخرج وبرامج إعداد المعلم قبل الخدمة.
- ٧.إعادة النظر في كل المعايير والاختبارات والمقابلات بشكل منتظم بما يواكب تحديات العصر ويسايره.
- ٨.قيام الهيئة المانحة لترخيص مزاوله المهنة بتوفير أدلة إرشادية معتمدة لتوضيح شروط وآليات التقدم للحصول علي الرخصة، والإجابة علي بعض الأسئلة الشائعة لدي المتقدمين للحصول علي الترخيص.
- ٩.إلزام المعلمين بمشاركة واجتياز البرامج والدورات والاختبارات التي تحددها الهيئة المسئولة عن منح الترخيص .
- ١٠.قيام المعلم بالتجديد الدوري والمنتظم للرخصة ، بناء علي مجموعة من القواعد، لضمان كفاءته وامتلاكه القدرالأدني من المعارف علي الأقل بشكل مستمر.
- ١١.خلو المتقدمين للحصول علي الترخيص من أي أمراض نفسية أو بدنية تحول دون ممارسة المهنة.
- ١٢.خلو السيرة الذاتية للمعلمين المتقدمين من أي انحرافات سلوكية أو عقوبات جنائية سابقة.



١٣. **ميثاق أخلاقي للمعلمين**، يوضح السلوكيات الحميدة ، والأخلاقيات التي يجب أن يلتزم

بها المعلم أثناء ممارسته لمهنة التدريس ، والتي يجب أن تتعكس علي فكره وسلوكه. ومن الملاحظ أن تعدد الشروط والمتطلبات لإصدار رخصة مزاولة المهنة لا يأتي من فراغ، وإنما لما لها من مميزات وعوائد تعود بالنفع علي المعلمين والمتعلمين والمجتمع التعليمي والمجتمع العام ككل. ومن أهم هذه المميزات:

-تعد رخصة مزاولة المهنة ضمانًا لاختيار أكفأ المعلمين ممن يمتلكون المهارات والكفاءات والمعارف التي تؤهلهم للعمل بمهنة التدريس.

-التعلم الذاتي المستمر للمعلم طوال قيامه بمهنة التدريس ،والحرص علي تجدد معرفته باستمرار وتطوير كفاياته ومهاراته بما يساعده علي مواجهة احتياجات الطلاب المتجددة.

-إخضاع المعلمين لعمليات التقييم والتقويم المستمرة والمتنوعة لضمان كفاءتهم في العمل. تقوم بإصلاح الخلل في برامج إعداد المعلم -إن وُجد، كما تعد مكملاً لإعداد المعلم الجامعي.

-رفع القيمة المهنية لمهنة التدريس كمهنة سامية شأنها شأن باقي المهن.

-السعي الدائم لهيئة إصدار الترخيص لمزاولة المهنة لتطوير اللوائح والأنظمة،برامج إعداد المعلم ،نظام الأجور والمكافآت،نظام المسارات المهنية بما يواكب متطلبات وتحديات عصر المعرفة والانفجار التكنولوجي(Cochran-Smith& Reagan ,2022,460).

-تسعي رخصة مزاولة المهنة لتقليص الفجوة بين النظرية والتطبيق من خلال ربط احتياجات المعلم الفعلية ببرامج تطوير المعلم مهنيًا أثناء الخدمة.

-تعزز النظرة المجتمعية الإيجابية للمعلمين علي أنهم متمكنين ومتخصصين ، و ذو مكانة رفيعة.

-القيام بتصفية وغربلة غير المؤهلين لمزاولة مهنة التدريس من الكليات الأخرى أو من لا يمتلكون الخبرات التربوية اللازمة ، و يروجون للدروس الخصوصية ،كما هو الحال

الآن في مجتمعنا المصري.(طلال والمطيري،٢٠١٧،١٤٦)

بث روح المنافسة بين المعلمين المتقدمين للحصول على رخصة مهنية من خلال وجود مستويات متعددة من الترخيص ، ولكل منها متطلباته الخاصة -شعور المعلمين بالرضا والثقة بالنفس بعد اجتيازهم شروط ومتطلبات الحصول علي رخصة مزاوله المهنة.

-تعد الرخصة إثراءً للسيرة الذاتية للمعلم بجانب سنوات الخبرة والشهادة الجامعية ، وبالتالي تجذب العديد من المؤسسات التعليمية لاستقطابه للعمل بها ، وهي بذلك توفر فرص عديدة للعمل أمام المعلمين.

رغم تعدد ميزات الحصول علي رخصة مزاوله المهنة، إلا أنها قوبلت بمجموعة من الانتقادات لأسباب عديدة ، بعضها يرجع إلي (١)صعوبة معايير الرخصة المهنية أو صعوبة فهمها، (٢)فشل بعض المعلمين المتميزين في الأداء في الحصول علي الرخصة رغم تميزهم،وبالتالي يحدث عجز في توفير عدد المعلمين المطلوب في المدارس (صادق ، ٢٠١٦، ١٥٣)،(٣) الرخصة ليست الحل السحري أوالنهائي للتخلص من المعلمين غير الأكفاء لكنها من ضمن الوسائل الفعالة المعينة علي ذلك وفقاً لدراسة(Raj,2022)،(٤) تحتاج آليات وإجراءات إصدار الرخصة للمراجعة والتعديل المستمرين لمواكبة متطلبات عصر التحول الرقمي والانفجار المعرفي (Raj,2022,12).

### معايير الترخيص لمزاولة مهنة التعليم

إن السعي لتحقيق تطوير نوعي للتعليم يستلزم وضع مجموعة من الضوابط والمحددات لمزاولة مهنة التعليم، وبحسب ما يوجد في المهنة من معايير، يتم تحديد مكانتها المهنية، وإذا فقدت مهنة التعليم معاييرها المهنية أصبحت مجرد صناعة أو حرفة، كما سيصبح التطوير المنشود تطويراً أبتراً لا يمكن أن يحقق أهدافه،فضلاً عن ذلك، إصدار المعايير المهنية يعد من الجهود التي بُذلت لرفع مستوى المعلمين باعتبارهم أساس العملية التعليمية، والذين يعتمد عليهم لتحسين أداء طلابهم بما يواكب متطلبات العصر . كما أنها تحدد ما يحتاج المعلمين معرفته والعمل به من أجل اكتساب خبرات تعليمية ذات صلة ومثيرة للتحدي للطلاب بالمدارس (الغامدي، رفعت، ٢٠٢٢، ٢٥).

تعرف معايير الرخصة المهنية وفقاً لخميس وآل سفران (٢٠٢١، ٤٧١) علي أنها مجموعة القيم والمعارف والمسئوليات والممارسات التي يجب علي المعلم أن يمتلكها و يتقنها أو أنها مجموعة المواصفات وما تضمنه من قيم ومعارف ومهارات تحدد مدي أهلية وكفاءة المعلم ، ومن ثم حصوله علي رخصة مزاوله المهنة. كما تعرف علي أنها أطر ومحكات للحكم علي جودة أداء المعلمين، و دليل علي مستوي التقدم في هذا الأداء (إبراهيم ،الريامي،٢٠٢٢،١٣٩). وفقاً ل(Koressel et al.,2022,420) تم تطوير أسلوب تقييم المعلمين المستند إلى المعايير في الولايات المتحدة الأمريكية من خلال المجلس الوطني للمعايير المهنية للتدريس الذي أنشئ عام 1987،وهو أول مكان يضم مجموعة من الخبراء والمعلمين والباحثين الذين ساهموا في تطوير معايير التدريس البارع أو المتميز وتوضح هذه المعايير ما ينبغي أن يتصف به التدريس المتميز في أكثر من (٣٠) مجال من مجالات التدريس ،بجانب التخصص ومستوى نمو الطلاب، وهذه المعايير تصدرها منظمات أو هيئات أو جهات مهنية متخصصة و تختلف هذه المعايير وفقاً لطبيعة البيئات التعليمية التي يعمل بها المعلمين والمراحل الدراسية، كما أنها تختلف من بلد إلى آخر بما يتناسب مع طبيعة كل مجتمع و نظام التعليم فيه حتى لايسمح لأحد بممارسة مهنة التعليم إلا من تتطبق عليه هذه الاشتراطات والمعايير ، و بالتالي يستحقون رخصة مزاوله المهنة ، ومن ثم حيث يتحقق عنصر الأمان بالمجتمع والذي يتمثل في التأكيد على أن المعلمين المؤهلين فقط هم المسموح لهم بمزاوله المهنة(الغامدي، رفعت،٢٠٢٢،٢٥). ومن الخصائص التي تتميز بها المعايير المهنية وفقاً لما أورده "منظمة التعاون الاقتصادي والتنمية " ولها تأثير كبير على النظام التعليم مايلي : يجب أن تتسم بالإيجاز،التحديد، الشفافية ، التركيز على عمليتي التعليم والتعلم.تتألف هذه المعايير من عشرة بنود أو معيار. وبناءً علي تفاوت إمكانات وخبرات المعلمين وقدراتهم ومستوياتهم على النمو في المهنة؛ تصنف هذه المعايير إلي ثلاث مراحل خاصة بتنمية المعلمين والأداء الذي يمكن توقعه منهم في كل مرحلة. وتتمثل هذه المراحل الوظيفية في: المعلمون الجدد، والمعلمون الأكفاء، والمعلمون الخبراء/المتربسون. تتألف المعايير المهنية لقادة المدارس من (٧) معايير، تنقسم بدورها إلي

- مستويين هما: الإدارة العليا، ممثلة في مديري المدارس ،والإدارة المتوسطة ممثلة في منسقي المواد ونواب المديرين(صادق وآخرون، ٢٠١٦، ١٥٣). وتتمثل هذه المعايير في:
- ١- أن يفهم المعلم جيداً الفروع المعرفية التي يقوم بتدريسها ، والأدوات والمفاهيم الرئيسية للبحث ، بحيث يكون متمكناً من صنع خبرات تعليمية تجعل الجوانب المعرفية لمادته الدراسية ذات معنى ومغزي للتلاميذ.
  - ٢- أن يتمكن المعلم من توفير فرص تخدم نمو الطلاب عقلياً واجتماعياً وشخصياً، وأن يفهم كيف يتعلم تلاميذه ويتقدمون.
  - ٣- أن يصنع فرصاً تدريبية تراعي الفروق الفردية بين المتعلمين
  - ٤- أن يقوم بتنمية التفكير الناقد، ومهارة حل المشكلات لدي طلابه من خلال استخدام استراتيجيات تدريس متنوعة تشجع التلاميذ علي ذلك.
  - ٥- أن يخلق بيئة تعلم إيجابية تشجع علي التفاعل الاجتماعي ، والانخراط النشط في التعلم ، والدافعية الذاتية من خلال فهم المعلم للسلوكيات الفردية و الاجتماعية والدافعية.
  - ٦- أن يلم المعلم بكل أساليب الاتصال الفعالة سواء اللفظية أو غير اللفظية، وكذلك الاتصال من خلال الوسائط لتشجيع التلاميذ علي التفاعل والتعاون الإيجابي في الفصل.
  - ٧- أن يقوم المعلم بالتخطيط للتدريس بناءً علي معرفته وإلمامه بالمادة الدراسية، والتلاميذ ، و أهداف المنهج والمجتمع المحلي.
  - ٨- أن يستعين المعلم باستراتيجيات التقييم المختلفة بهدف تقويم و ضمان التنمية العقلية والاجتماعية المستمرة للمتعلمين.
  - ٩- أن يكون المعلم ممارساً متدبراً أو متأملاً يستطيع أن يقيم باستمرار تأثير أفعاله واختياراته علي الآخرين سواء الطلاب ، أولياء الأمور ، من هم في مجتمع التعلم بصفة عامة مع سعيه بنشاط إلي فرص النمو المهني.
  - ١٠- أن يتشجع علي بناء علاقات مع أولياء الأمور و زملاء المدرسة و منظمات المجتمع لدعم تعليم الطلاب (Sawey-Ognayon&Afalla, 2022,158;Raj,2022,23).

رغم وجود معايير محددة وواضحة يمكن تقييم أداء المعلم وكفاياته ومهاراته لنيل رخصة مزاوله المهنة ، إلا أنه توجد عدة إشكاليات قد تضع عملية إصدار ترخيص مزاوله المهنة في قفص الاتهام ، من أهمها:

- شك بعض الأفراد في نظام الترخيص نفسه ، وأنه قد يكون أداة للتخلص من بعض المعلمين القدامي لتخفيض نفقات التعليم، وليس أداة لاختيار المعلمين الأكفاء كما يتمثل في هدفه الرئيس.

- قد تكون أداة لفرز وتصنيف المعلمين أكثر من كونها أداة لتجويد التعليم وتطوير أداء المعلمين.

- ضعف الثقة في عمليات تقويم الأداء والشك في التلاعب بنتائج التقويم من الجهات المختصة بسبب الوساطة والمحسوبية.(العنيم،٢٠٢٢،٨٢)

- مقاومة بعض المعلمين للتغيير والتطوير المهني ، باعتبار أن إصدار ترخيص مزاوله المهنة سيجبرهم علي بذل مزيد من الجهد للقراءة ، والتدريب ، والاضطلاع للتأهل للحصول عليه.

- قصور الوعي الثقافي لدي بعض المعلمين بأهمية وعوائد الرخصة المهنية .

-عدم شعور بعض المعلمين بالاستقرار الوظيفي خوفاً من عدم اجتياز اختبارات الرخصة المهنية أو الوفاء بمتطلباتها .

-الانفصال التام بين المعايير الخاصة بمهنة التعليم و عملية إعداد المعلمين قبل الخدمة.

-صعوبة تلبية متطلبات الرخصة المهنية لدي بعض المعلمين لعدم وجود الوقت الكافي أمامهم للقيام بذلك بسبب زيادة الأعباء الدراسية والإدارية علي كاهلهم(الغثير،٢٠٢٠،٢٠٨).

- لا توجد دورات تدريبية أو ورش عمل علي مستوي الإدارات أو المناطق التعليمية لتدريب المعلمين علي اختبارات الرخصة المهنية أو توضيح معاييرها ومتطلباتها وكيفية الوفاء بها.

-لا توجد برامج تنمية مهنية مميزة وكافية لتطوير المعلم مهنيًا ، بالتالي يتمكن من الوفاء بمتطلبات الحصول علي الرخصة المعنية(Gökçe,2021,45)

-صعوبة تحديد الكفايات اللازمة التي يجب توفرها لدي المعلم للحصول علي الترخيص أو تجديده تبعاً.

-ضعف الخبرة العملية في التطوير المستمر والدائم لمتطلبات إصدار رخصة مهنية بما يتناسب وعصر التحول الرقمي والانفجار المعرفي (الديجاني، ٢٠١٩، ٢٢٥).

### المحور الثاني: تجارب بعض الدول العربية للتخصيص لمزاولة مهنة التدريس

اهتمت عديد من الدول العربية بتطبيق الترخيص لمزاولة مهنة التدريس بغية تحسين جودة التعليم، انطلاقاً أن المعلم هو المحور الرئيس للعملية التعليمية. فإذا صلح حاله صلح حال التعليم. من هنا ظهرت الحاجة لانتقاء المعلمين الأكفاء المُعدّين مهنيًا، فكريًا، ثقافيًا،.... . وتعد قطر والمملكة العربية السعودية من أهم الدول التي أولت اهتمامًا كبيرًا بذلك، وحققت تجربتها نجاحًا منقطع النظير بشكل يمكن لأي دولة استعارتها وتطبيقها مع إجراء بعض التعديلات التي تتناسب و إمكاناتها المادية والبشرية.

#### (١) قطر:

قامت قطر لأول مرة بإطلاق المعايير المهنية لقادة المدارس والمعلمين كجزء من مبادرة تطوير التعليم في قطر، فأصبحت القطرية نتيجة لذلك الأولى من نوعها في منطقة الشرق الأوسط، ومن بين طليعة المعايير المهنية دوليًا. استخدمت هذه المعايير كركيزة في عمليات اختيار و توظيف المعلمين المستجدين، وعملية التطوير المهني، ومنح التراخيص المهنية، وكمقياس للتقدم الوظيفي، كما تسعى لإيجاد مرجعية مشتركة لوصف ما يقوم به المعلم أو قائد المدرسة من أعمال، و تقديم تعزيزات للأعمال المتنوعة والمتشعبة التي يقومون بها. (rukhsa.edu.gov.qa)

تم تشكيل لجنة ثم بعد ذلك تكليف جهة خارجية لمراجعة المعايير وتنقيحها في عام ٢٠١٤م لتكون أكثر وضوحًا مع الأخذ في الاعتبار سنوات الخبرة. أظهرت العديد من الدراسات التي أجريت تباعًا دعمًا قويًا للمعايير المهنية التي تميزت بوضوحها، ومساهمتها في تسليط الأضواء على تطلعات احتياجات قطر والقطريين؛ وذلك للمبررات التالية (https://www.edu.gov.qa)(http://www.rcqe.org) :

• تركيزها بشكل كبير على أثار أساليب التدريس المستخدمة على تحصيل الطلاب وتقديمهم دراسيًا.

- صقل وتحسين المعايير لتتسم بالواقعية والقابلية للتحقيق.
  - الموائمة بين برامج التطوير المهني و المعايير لرفع إمكانات المعلمين وقدراتهم ، وكذلك قادة المدرسة والمسؤولين عن النظام التعليمي .
- و تقع عملية متابعة ، وضمان تطبيق المعايير المهنية للمعلمين في المقام الأول و الأخير على عاتق مدير المدرسة وفريق مشكل من القيادة المدرسية، مما يشجع فريق القيادة المدرسية على أن يكون قدوة في رفع مستوى الأداء المهني في المدرسة. تم تقسيم المعايير المهنية إلي مجموعتين مترابطتين ومنفصلين في آن واحد ؛ في حين تركز المجموعة الأولى على عمل المعلم، وعددها (٦) معايير ينبثق منها حوالي ٢٨ إجراء كما هو موضح في الجداول (٣،٢،١) تركز المجموعة الثانية على قادة المدارس، بينما تلتقي المجموعتان في تحقيق مجموعة من الأهداف منها : تعزيز تعلم التلاميذ، توفير بيئة تعلم تتسم بالأمان والتحدي وحب التعاون، الاستثمار الأمثل لجميع المصادر التي تدعم عملية اتعلم ، تعزيز علاقات الشراكة الفعالة بين المجتمع و المدرسة ، التعاون والعمل بروح الفريق. وفقا للمعايير المهنية للمعلمين يمرالنمو المهني للمعلمين بثلاث مراحل طويلة خلال حياتهم المهنية . تتعلق هذه المراحل بالفئات التالية: المعلمون المتمرسون ، المعلمون الأكفاء ، المعلمون المستجدون ، كما هو موضح بالملحق ١ وتوضح الجداول (٣،٢،١) المعايير المهنية للمعلمين:

#### جدول ١

#### المعايير المهنية الوطنية للمعلمين

1- التخطيط لتطوير أداء و تحصيل الطلبة.	2- إشراك الطلبة في عملية التعلم و تطويرهم كمتعلمين.
1.1 وضع أهداف تعلم قابلة للقياس وتعكس المنهج المقرر.	2.1 إشراك الطلبة في تعلم فاعل ومثير للتحدي.
1.2 اختيار مجموعة من مصادر التعلم المساندة لتحقيق أهداف المنهج.	2.2 استخدام مجموعة متنوعة من الأنشطة ومصادر التعلم المساندة.
1.3 مراعاة كافة فئات الطلبة المختلفة بمن فيهم (المتفوقون - الموهوبون - ذوو الدعم التعليمي الإضافي) في عمليات التخطيط.	2.3 إكساب الطلبة خبرات تعلم تلبي احتياجاتهم واهتماماتهم.
1.4 توظيف بيانات الطلبة للتخطيط لتقدمهم.	2.4 تنمية مهارات الطلبة اللغوية والحسابية.
1.5 اختيار استراتيجيات تدريس وأنشطة صفية تتميز بالمرونة والحدثة.	2.5 تطوير قدرة الطالب كمتعلم مستقل.
	2.6 تطوير مهارات التفكير العليا لدى الطلبة.
	2.7 تنفيذ المناهج والمعايير الخاصة بوزارة التعليم والتعليم العالي وتحقيق التكامل بين المواد.

## جدول ٢

### المعايير المهنية الوطنية للمعلمين

3- توفير بيئة تعلم آمنة وداعمة ومثيرة للتحدي.	4- تقييم تعلم الطلبة واستخدام بيانات التقييم لتحسين تحصيلهم
3.1 تأسيس قواعد صافية وتوقعات سلوكية عالية لدعم عملية التعلم.	4.1 إعداد وتوثيق كافة أنواع التقييمات.
3.2 تشجيع الطلبة على المبادرة وتحمل مسؤولية سلوكهم وتعلمهم.	4.2 تصحيح أعمال الطلبة بشكل مستمر.
3.3 تشجيع الطلبة على احترام الآخرين والتعاطف معهم.	4.3 تحليل بيانات التقييم وتوظيفها في دعم تعلم الطلبة.
	4.4 تقديم التغذية الراجعة البناءة للطلبة حول أعمالهم وتقييماتهم.
	4.5 تبادل المعلومات حول الطلبة مع الزملاء لدعم التعلم.

المصدر: <https://www.edu.gov.qa>

## جدول ٣:

### المعايير المهنية الوطنية للمعلمين

5- إظهار ممارسات مهنية عالية الجودة والمشاركة في التطوير المهني المستمر.	6- الحفاظ على الشراكة الفاعلة مع أولياء الأمور والمجتمع.
5.1 التدبر بصورة ناقدة في الممارسة المهنية لتحسين الأداء.	6.1 التواصل بفاعلية مع أولياء الأمور بهدف تحسين تعلم الطلبة وتحصيلهم.
5.2 التنمية المهنية الذاتية والمساهمة في شبكات التعلم المهنية.	6.2 الاستفادة من الشراكات المحلية لدعم تعلم الطلبة وتحصيلهم.
5.3 مواكبة المستجدات في مادة التخصص والمجالات التربوية.	6.3 إعداد الطلبة ليكونوا مواطنين فاعلين محلياً ودولياً.
5.4 إظهار ممارسات مهنية تعكس أثر الخبرات المكتسبة من التطوير المهني.	
5.5 القيام بالأدوار والمسؤوليات المكلف بها.	

المصدر: <https://www.edu.gov.qa>



ومن الأدوات التي يُستعان بها في تنفيذ المعايير المهنية للمعلمين ومتابعتها، والتأكد من تحقيق الأهداف المرجوة منها مايلي:

- استخدام الأدلة في تقييم التخطيط الفعال للدرس. وتشمل خطط الدروس الفعالة ما يلي:  
أنشطة متنوعة للتهيئة والتحفيز، أهداف التعلم، تطوير مهارات الاتصال، والمهارات الحاسوبية و اللغوية ومهارات تكنولوجيا المعلومات مع مراعاة الفروق الفردية، مع مراعاة تقديم الدعم التعليمي اللازم للموهوبين والمتفوقين،التقييم بنوعيه البنائي والختامي ، أنشطة الغلق ،استراتيجيات التدريس،المصادر المساندة.

- استخدام مشاهدة الممارسات الصفية بانتظام لمتابعة تطبيق المعايير(٢،٣،٤) إضافة إلى المعيار الأول، من قبل الجميع في المدرسة اعتبارها الأداة الرئيسة المستخدمة في ترجمة خطة الدرس إلى ممارسات في الفصل فضلا علي أنها تساعد تحديد جوانب القوة و ونواحي الضعف واستخدام مجالات التحسين المناسبة لتحديد جوانب التطوير المهني بدقة، وكذلك وضع استراتيجية لتحسين جودة التعلم وممارسات التدريس في المدرسة.

- الاستعانة بسجل دورات التطوير المهني للمعلمين لمتابعة المعيار الخامس بجانب التدقيق بممارساتهم المهنية أما بالنسبة للمعيار السادس فسيكون للشراكة بين المجتمع والمدرسة وأولياء الأمور دورًا ملموسًا في دعم تعلم الطلاب وإعدادهم للحياة المستقبلية. وتتمثل الأدلة في أخذ عينات من المعلومات والتقارير التي تقدمها المدرسة لأولياء الأمور، حيث إن الحكم على هذه التقارير حكمًا نوعيًا يستند إلى التوصيف الوارد في دليل المعلم، كما يمكن دعم هذه التقارير بتعزيز سبل تواصل أخري مع أولياء الأمور ،باعتبارهم شركاء أساسيين في عملية تعليم أبنائهم.  
يلخص جدول ٤ أدوات متابعة تنفيذ معايير المعلمين المهنية :

## جدول ٤

### أدوات متابعة تنفيذ معايير المعلمين

أداة التقييم	المعيار
<ul style="list-style-type: none"> <li>• خطط الدروس</li> <li>• المشاهدة الصفية</li> </ul>	1- التخطيط لتطوير أداء وتحصيل الطلبة.
<ul style="list-style-type: none"> <li>• المشاهدة الصفية</li> </ul>	2- إشراك الطلبة في عملية التعلم وتطويرهم كمتعلمين.
<ul style="list-style-type: none"> <li>• المشاهدة الصفية</li> </ul>	3- توفير بيئة تعلم آمنة وداعمة ومثيرة للتحدي.
<ul style="list-style-type: none"> <li>• المشاهدة الصفية</li> <li>• بيانات أداء الطلبة</li> </ul>	4- تقييم تعلم الطلبة واستخدام بيانات التقييم لتحسين تحصيلهم
<ul style="list-style-type: none"> <li>• سجلات التطوير المهني</li> </ul>	5- إظهار ممارسات مهنية عالية الجودة والمشاركة في التطوير المهني المستمر.
<ul style="list-style-type: none"> <li>• عينة من التقارير المرسلة إلى أولياء الأمور حول تعلم أبنائهم.</li> <li>• دراسة حالة عن الاستفادة من الشراكة المجتمعية لتعزيز تعلم الطلبة وربط تعلمهم بالعالم الخارجي خارج المدرسة.</li> </ul>	6- الحفاظ على الشراكة الفاعلة مع أولياء الأمور والمجتمع.

المصدر: <https://www.edu.gov.qa>

كما يمكن الاستعانة بدليل الأداء لتحديد مرتبة المعلمين علي سلم الأداء في النواحي المختلفة للكفايات (متميز، جيد جداً، جيد). على سبيل المثال، من الممكن للمعلم أن يكون قوياً في إعداد الخطط لكنه ضعيف وغير متميز في تقييم أداء طلابه. ويمكن الاستعانة بهذا الدليل سواء من قبل الإشراف أو التقييم الذاتي أو تقييم الأقران بحيث يستطيع المعلم أن يحدد جوانب قوته ويعززها، ويحسن من نواحي ضعفه (ملحق ١).

وهناك أربعة مستويات للترخيص المهني للمعلمين وقادة المدارس :

- أصحاب التراخيص/ مدير ومديرة المدرسة: يتقدمون للحصول علي رخصة كاملة على مستوى القيادة العليا وفقاً للمعايير المهنية لقادة المدارس لمدة أقصاها ثلاث سنوات قابلة للتجديد.
- نواب مديري المدارس: يحصلون علي رخصة كاملة على مستوى القيادات الوسطى وفقاً للمعايير المهنية لقادة المدارس لمدة أقصاها ثلاث سنوات قابلة للتجديد إلى المستوى الأعلى.

-منسقو المواد الدراسية: يبدأون بالرخصة الكاملة على مستوى المعلم الكفاء، وفق المعايير المهنية للمعلمين لمدة أقصاها ثلاث سنوات قابلة للتجديد إلى المستوى الأعلى.

- المعلمون ، يبدأون بالرخصة الكاملة على مستوى المعلم المستجد وفقاً للمعايير المهنية، قابلة للتجديد إلى المستوى الأعلى (الملحق ١).

### نظام الرخص المهنية للمعلمين ومنسقو المواد الدراسية(المعلمون ذو الخبرة)

سعت وزارة التعليم والتعليم العالي في قطر لتأسيس نظام الترخيص المهني للمعلمين وقادة المدارس ؛ للتأكد أن مستوى الكفاءة لديهم يلبي المعايير المهنية ، فالرخصة المهنية تمثل علامة "جودة" يحصل عليها المعلمون والقادة إثر تقييم دقيق لممارستهم ، والتأكد من تطبيقهم للمعايير، كما أنها شرط إجرائي من شروط الترقية الوظيفية، ويهدف في ذات الوقت لرفع مستوى التحصيل والأداء ، وتحسين جودة عمليتي التعليم والتعلم، والتأكد من التزام كافة العاملين بالمدارس بتطبيق المعايير المهنية الخاصة بكل فئة منهم . ويتمثل المدى الزمني للحصول على المهنية بالنسبة لجميع المعلمين وقادة المدارس بحلول العام الأكاديمي ٢٠٣٠م. يقسم نظام الترخيص المهني للمعلمين علي ثلاثة مستويات (المستوى الأول- المستوى الثاني- المستوى الثالث). حيث تعادل رخصة المستوى الأول في النظام الجديد رخصة "المستجد" في نظام الترخيص المهني السابق للمعلمين ، وتكافئ رخصة المستوي الثاني رخصة "الكفاء"، ورخصة المستوى الثالث تساوي رخصة "المتمرس". ويجب علي المعلمين استيفاء الشروط التالية لكي يتم منحهم رخصة مهنية بالمستوى المطلوب ، كما يلي (<https://www.edu.gov.qa>):

- ملاءمة التقدير الإجمالي لجميع أدوات التقييم مع مستوى الرخصة.
- لا يقل تقديره في المشاهدة الصفية عن ذلك المستوى.
- لا يمكن للمعلم الحصول علي الترخيص المهني في "المستوى الأول" إذا كان أدائه الصفي أقل من تقدير "جيد" في تقدير الرخصة العام ،حيث يتم إعداد خطة إجرائية لمعالجة جوانب الضعف لديه و تحسينها من قبل منسقي المادة والنائب الأكاديمي، ويمكن للمعلم أن يتقدم بعدها بطلب للحصول على رخصة مهنية مرة ثانية في مدة زمنية أقصاها عامين أكاديميين ،لكن في حال استمرار أدائه المتدني يتم إتباع الإجراءات التالية:

■ معلم قطري: يتم وقف حافزه إن وجد ،وحرمانه من الحصول على تقدير(ممتاز أو جيد جداً) في تقييمه السنوي ثم تحويله إلى لجنة متخصصة للنظر في أمره.

■ طبق عليه قانون الموارد البشرية

■ معلم غير قطري: الاستغناء عنه وعن خدماته.

■ بالنسبة للمنسقين ،لا يمكن منح المنسقين رخصاً مهنية في "المستوى الثاني" إذا كان مستوى أدائهم في المشاهدة الصفية أقل من "جيد جداً" ، وبالتالي يقوم النائب الأكاديمي بوضع خطة إجرائية للتحسين ، ومعالجة الجوانب التي تحتاج إلى تحسين، على أن يتقدم المنسقون بطلب جديد للحصول على رخصة مهنية خلال مدة أقصاها عامين أكاديميين ، وإن لم يتمكن من تحقيق مستوى جيد جيداً - على الأقل - وفي حال استمرار الأداء المتدني يتم إجراء ما يلي:

■ المنسق القطري وغيرالقطري يتم النظر في إعفائه من مهامه التنسيقية.

■ المعلم القطري يتم تحويله إلى لجنة مختصة للنظر في أمره.

■ المعلم غيرالقطري: الاستغناء عن خدماته

■ لا يتم منح المعلم الرخصة المهنية في "المستوى الثالث" وكان مستوى أدائه الصفي أدنى من تقدير "ممتاز" في التقدير العام للرخصة، ويتم وضع خطة إجرائية من قبل النائب الأكاديمي لتحسين أدائه ومعالجة الجوانب التي تحتاج إلى تحسين، على أن يتقدم بطلب جديد للحصول على رخصة مهنية في مدة أقصاها عامين أكاديميين وفي حال استمرار تدني أدائه تُتبع الإجراءات التالية:

■ النظر في إعفاء المعلمين القطريين وغيرالقطريين من مهام التنسيق إذا كانوا منسقين، وإذا كانوا معلمين يتم تحويلهم إلى لجنة متخصصة للنظر في أمرهم.

وتتركز عملية الترخيص المهني للمعلمين على مجموعة من القواعد الأساسية، وهي :

(١)المؤهل المعتمد، حيث تتحقق إدارة الموارد البشرية من هذه المؤهلات عند تعيين المعلمين، وتعد درجة البكالوريوس و ما يعادلها أقل مؤهل علمي يحصل عليه المعلم سواء كان قطرياً أو غير قطري،(٢)توافق المسمى الوظيفي الحالي مع التخصص بالنسبة للمعلمين الجدد ( سنة

–٤سنوات)، كما يُشترط عليهم اجتياز المستوى الأول ماعدا الخريجين من كلية التربية بجامعة قطر. أما بالنسبة للمنسقين أو المعلمون ذو الخبرة (خمس سنوات فأكثر)، فيشترط اجتياز البرنامج التدريبي للمستوى الثاني والمستوى الثالث وفق متطلبات وشروط الحصول على الرخصة، (٣) بالنسبة **للتقييم السنوي للمعلم** فيكون كما هو مبين في الجدول (٥) حسب المستويات:

**جدول ٥: مواصفات التقييم السنوي للمعلم كمتطلب رئيس للرخصة المهنية**

الخبرة	التقييم		المستوى
	المنسقون	المعلمون	المستوى الأول
3 سنوات		3 جيد جداً كحد أدنى	
5 سنوات فأعلى	1 جيد جداً 2 امتياز كحد أدنى	2 جيد جداً، 1 امتياز كحد أدنى	المستوى الثاني
10 سنوات فأعلى	3 امتياز	3 امتياز	المستوى الثالث

المصدر: <https://www.edu.gov.qa>

أما فيما يتعلق بمتطلبات الحصول على الرخصة المهنية لقادة المدارس من النواب المدراء، فتتمثل في الجوانب التالية:

(١) **متطلبات التطوير المهني**، حيث يجب أن يجتاز النواب المتقدمين البرامج التدريبية الخاصة بهم للحصول على الرخصة المهنية وفقاً للفئة التي ينتمون إليها كما يلي:

➤ نائب أكاديمي غير حاصل على الرخصة المهنية: (البرنامج التأسيسي لنائب المدير / للشؤون الأكاديمية)

➤ نائب إداري غير حاصل على الرخصة المهنية: (البرنامج التأسيسي لنائب المدير / للشؤون الإدارية)

➤ نائب أكاديمي حاصل على الرخصة المهنية يرغب في تجديد الرخصة: ( البرنامج المتقدم لنائب المدير للشؤون الأكاديمية)

➤ نائب إداري حاصل على الرخصة المهنية يرغب في تجديد الرخصة: (البرنامج المتقدم لنائب المدير للشؤون الإدارية)  
أما بالنسبة للمدراء فيشترط عليهم اجتياز مجموعة برامج تدريبية الخاصة بهم وفقاً للفئة التي ينتمون إليها كالتالي:

-مديرو المدارس غير الحاصلين على الرخصة المهنية: (البرنامج التأسيسي لمدير المدرسة)  
-مدير مدرسة حاصل على الرخصة المهنية يرغب في تجديد الرخصة المهنية (البرنامج المتقدم لمدير المدرسة)

(٢)التقييم السنوي، في حال تقدم النواب للحصول على الرخصة للمرة الأولى يجب أن يكونوا حاصلين على تقدير جيد جداً في التقييم السنوي كحد أدنى لعامين أكاديميين ، وتقدير(امتياز) لعام أكاديمي للسنوات الثلاث الأخيرة في المسمى الوظيفي الحالي.أما بالنسبة للمدراء ، فيجب عليهم (الحصول على تقييم(جيد جداً) - كحد أدنى- في التقييم السنوي لعامين مع تقدير (امتياز) لعام واحد ،توفر خبرة لا تقل عن ثلاث سنوات كمدير مدرسة.

### (٣) تقييم كفايات المديرين والنواب المهنية:

-يتم ذلك باستخدام أداة تقييم خاصة مبنية على دليل الأداء.  
-توافر أدلة واضحة لإرشاد النواب ومديري المدارس (الزيارات المتبادلة لإرشاد النواب الجدد، تقديم ورش تدريبية، المشاركة في المؤتمرات التعليمية).

### - بالنسبة لإجراءات منح الرخصة المهنية للمعلمين

بعد تسجيل طلب للحصول علي الرخصة المهنية في قطر، يتم منحها للمعلمين في نهاية الإجراءات التالية:

- تأكد مدير المدرسة من صحة الطلبات المقدمة من المعلمين للحصول على الرخصة المهنية، في الشهر الأول من بداية العام الدراسي.
- التنسيق بين مدير المدرسة والموجه التربوي للمادة لتنظيم جدول لحضور الصف مع الأخذ في الاعتبار سنوات الخبرة ، وفئة الموظف.

- يتم إجراء ٣ مشاهدات صفية خلال العام الدراسي بشرط حضور مدير المدرسة إحدى هذه المشاهدات، كما يجب إخطار المعلمين بمواعيد المشاهدات الصفية.
- يجب التزام المعلمين المتقدمين للرخصة المهنية في قطر بمرحلة واحدة تدريسية ، لكن يمكنه تنويع الشعب الدراسية.
- يتم تقييم المعلم من خلال أدوات التقييم الأخرى إلى جانب تقييم المشاهدات الصفية.
- يقيم مستوى المعلم جيد أو جيد جداً أو متميز، وذلك لكل حصة دراسية وفق المستوى المتقدم له.
- تقديم نتائج التقييم لمدير المدرسة، مع مراعاة أن يكون هناك تقييماً واحداً لكافة مشاهدات المعلم الصفية الرسمية.
- يتطلب من الموجه التربوي للمادة حضور مشاهدة إضافية في حال تقدم المعلمين للحصول على مستوى الرخصة الثالث.
- يتعاون كلا من مدير المدرسة ، والنائب الأكاديمي، ومنسق المادة في جمع النتائج الخاصة بجميع أدوات التقييم ، ورفع توصية نهائية بمنح أو عدم منح المعلم الترخيص المهني وفقاً لمستواه. يوضح الجدول (٦) عدد المشاهدات الصفية .

#### الجدول (٦) عدد المشاهدات الصفية

المسمى الوظيفي	عدد المشاهدات الداخلية (منسق المادة -النائب الأكاديمي -مدير المدرسة )	عدد المشاهدات الخارجية الموجه التربوي	مجموع المشاهدات
معلم / مستوى اول	2	1	3
معلم / مستوى ثان	2	1	3
معلم / مستوى ثالث	2	2	4
منسق / مستوى ثان	1	1	2
منسق / مستوى ثالث	1	2	3

المصدر: <https://www.edu.gov.qa>

- إجراءات منح الرخص المهنية للنواب الأكاديميين والإداريين ونواب شؤون الروضة :**
- يرسل النواب طلباً من خلال مدير المدرسة للحصول على رخصة مهنية في الشهر الأول من بداية العام الدراسي عبر نظام الرخص المهنية الإلكتروني.
  - اضطلاع مدير المدرسة على الطلب ،والتأكد من استيفاء الشروط اللازمة للتقدم للحصول على الرخصة، ثم إرسال الطلب عبر النظام الإلكتروني لقسم الرخص المهنية.
  - قيام قسم الرخص المهنية بإدارة شؤون المعلمين بتشكيل لجنة من الإدارات المعنية بوزارة التعليم والتعليم العالي (ممثل من إدارة شؤون المدارس، ممثل من مركز التدريب والتطوير في حال تقييم النواب الإداريين، ممثل من إدارة التوجيه التربوي، ممثل من إدارة التعليم المبكر، ممثل من مركز التدريب والتطوير في حال تقييم النواب الأكاديميين) للتأكد من تنفيذ المعايير المهنية لقادة المدارس.
  - تزور اللجنة النائب المتقدم للحصول على ترخيص مهني ثلاث زيارات معلنه في السنة للاضطلاع على مدى تطبيق النائب للمعايير المهنية ، و ملئ الاستمارات ذات الصلة بذلك، على ألا تقل المدة بين كل زيارة وأخرى عن شهر.
  - رفع التوصية النهائية من قبل اللجنة بمنح أوعدم منح النائب ترخيصاً مهنيًا عن طريق النظام الإلكتروني للترخيص المهني.
  - يصدر قسم الترخيص المهني / إدارة شؤون المعلم بوزارة التعليم القرار بمنح/عدم منح ترخيصاً مهنيًا لنائب المدير.
  - 7. في حال فشل نائب المدير في الحصول علي رخصة مهنية، تقوم اللجنة المسئولة عن عملية إصدار الترخيص له بتحديد المدة اللازمة لكي يمكنه التقدم بطلب جديد للحصول على الترخيص المهني بحيث لا تتجاوز عامين دراسيين.
- إجراءات منح الرخصة المهنية لمدير المدرسة**
- يتم إرسال طلب من قبل مدير المدرسة لمنحه ترخيصاً مهنيًا في الشهر الأول في بداية العام الدراسي من خلال النظام الإلكتروني للرخص المهنية.



-اضطلاع قسم الرخص المهنية بإدارة شؤون المعلم على الطلب ،والتأكد من استيفاء كافة الشروط المطلوبة.

-قيام قسم الرخص المهنية بإدارة شؤون المعلمين بتشكيل لجنة من الإدارات المعنية بوزارة التعليم والتعليم العالي (ممثل من إدارة شؤون المدارس وممثل من مركز التدريب والتطوير) لضمان تنفيذ المعايير المهنية لقادة المدارس.

-تزور اللجنة المدير المتقدم للحصول على ترخيص مهني ثلاث زيارات معلنه في السنة للاضطلاع على مدى تطبيق النائب للمعايير المهنية ، و ملئ الاستمارات ذات الصلة بذلك، على ألا تقل المدة بين كل زيارة وأخرى عن شهرهر .

-رفع التوصية النهائية من قبل اللجنة بمنح أوعدم منح المدير ترخيصاً مهنيًا عن طريق النظام الإلكتروني للترخيص المهني.

- يصدر قسم الترخيص المهني / إدارة شؤون المعلم بوزارة التعليم القرار بمنح/عدم منح ترخيصاً مهنيًا للمدير .

-في حال فشل المدير في الحصول علي رخصة مهنية، تقوم اللجنة المسؤولة عن عملية إصدار الترخيص له بتحديد المدة اللازمة لكي يمكنه التقدم بطلب جديد للحصول على الترخيص المهني بحيث لا تتجاوز عامين دراسيين.

### ●بالنسبة لمتطلبات تجديد الرخص المهنية للمعلمين

تتمثل متطلبات وضوابط تجديد الرخصة المهنية للمعلمين بما يلي:

- مدة صلاحية الترخيص المهني للمعلم خمس سنوات من تاريخ إصداره.
- حرمان المعلمين من تقدير التقييم السنوي وفقاً لنظام الموارد البشرية الخاص بموظفي المدارس الحكومية في حال عدم حصولهم على تراخيص مهنية بانتهاء العام الدراسي ٢٠٢٩ - ٢٠٣٠ م أو في حال عدم تجديدهم الرخصة المهنية بعد انتهاء صلاحيتها.
- قيام المعلم بالتقدم بطلب للحصول على ترخيص مهني للمستوى الأعلى بشرط مضي ٣ سنوات علي الأقل على حصوله على الرخصة المهنية السابقة.

- في حال عدم استيفاءه لمتطلبات حصوله على ترخيص مهني للمستوى الأعلى ، لن يفقد المعلم رخصته ولكنه سيقوم بتجديدها بنهاية السنة الخامسة من مدة الترخيص لمرة واحدة فقط ، وبنفس المستوى.

-تجديد الرخصة بنفس المستوى لابد من حضور الموجهين التربويين مشاهدين أثناء ممارسة المعلم لمهنة التدريس بالفصل الدراسي.

### • تجديد الرخص المهنية (للقواب الإداريين -الأكاديميين- قواب شئون الروضة)

➤مدة صلاحية الترخيص المهني للمعلم خمس سنوات من تاريخ إصداره.

➤ في حال عدم استيفاء القواب لمتطلبات تجديد الترخيص المهني ، لن يفقد القواب رخصته ولكنه سيقوم بتجديدها بنهاية السنة الخامسة من مدة الرخصة علي نفس المستوى واستيفاء نفس شروط المستوى ذاته.

➤يتم تقديم طلب التجديد لإدارة شئون المعلمين /قسم الرخص المهنية وفقاً للشروط المطلوبة لمنحهم الترخيص.

➤تجدد الرخصة المهنية كل خمس سنوات.

➤أن يكون حاصلًا على تقدير "جيد جدًا" على الأقل في التقييمات السنوية الخمس الماضية ، بما في ذلك سنتان على الأقل بدرجة "ممتاز"

➤إنهاء كل البرامج المطلوبة للتطوير المهني أو ما يعادلها.

➤ في حال فشل القواب في الحصول علي رخصة مهنية، تقوم اللجنة المسؤولة عن عملية إصدار الترخيص له بتحديد المدة اللازمة لكي يمكنه التقدم بطلب جديد للحصول على الترخيص المهني بحيث لا تتجاوز عامين دراسيين.يوضح الجدول (٧) عدد المشاهدات المطلوبة لتجديد الرخص المهنية للقواب وقادة المدارس:

### الجدول (٧) عدد المشاهدات المطلوبة للنواب وقادة المدارس

المسمى الوظيفي	عدد المشاهدات الداخلية (منسق المادة -النائب الأكاديمي -مدير المدرسة )	عدد المشاهدات الخارجية الموجه التربوي	مجموع المشاهدات
معلم / منسق مستوى ثاني	2	1	3
معلم / منسق مستوى ثالث	2	1	3
المسمى الوظيفي	عدد الزيارات		
مدير مدرسة	1		
النواب	1		

المصدر: <https://www.edu.gov.qa>

في حال إخفاق بعض المعلمين في الحصول على الرخصة ، وعدم اقتناعهم بالنتيجة ، يحق للمتقدم تقديم تظلم لإدارة المدرسة في حال عدم قبول القرار للحصول على الرخصة المهنية في مدة زمنية لا تزيد عن خمسة ايام عمل من تاريخ إصدار القرار . يتم التظلم وفق الإجراءات التالية:

- يقوم المدير أو النائب أو كلاهما بالاجتماع مع المتقدم لمناقشة حيثيات التظلم ، وتقديم النصح والإرشاد المهني بصورة حيادية.
- يتم التقدم بطلب التظلم إلى قسم الرخص المهنية / إدارة شؤون المعلمين عن طريق النظام الإلكتروني للرخص المهنية، من خلال نموذج التظلمات (ملحق ٢) ، مع دعمه بالأدلة اللازمة.
- قيام مدير المدرسة بإرسال التظلم والأدلة الثبوتية إلى إدارة شؤون المعلمين مشفوعة بالأسباب
- يقوم قسم الرخص المهنية بإدارة شؤون المعلمين بدراسة حالة التظلم في ضوء سياسة الرخص المهنية والدليل الإرشادي وألية التظلم (رئيس قسم الرخص المهنية و أخصائي الرخص المهنية المتابع للمدرسة)

- يتم النظر في التظلمات من قبل لجنة تربية من المختصين بوزارة التعليم والتعليم العالي
- يتم تشكيل اللجنة من قبل إدارة شؤون المعلمين ، وتضم عدداً من ذوي الاختصاص والتربويين(مدير إدارة شؤون المعلمين ( رئيس اللجنة )، مدير إدارة التوجيه التربوي ،مدير إدارة التعليم المبكر ، رئيس قسم الرخص المهنية كأعضاء ،معلم (عضو حاصل على الرخصة المهنية و على جائزة التمييز العلمي )
- تقوم اللجنة بعقد اجتماع لمناقشة حالات التظلم وطلب أدلة أخرى إذا استدعت الحاجة.
- تحديد موعد للجنة بحيث لا تتجاوز شهر من تاريخ تقديم طلب التظلم.
- تقوم إدارة شؤون المعلمين بتحديد مواعيد وأماكن انعقاد لجنة التظلم بالاتفاق مع رئيس اللجنة.
- اتخاذ اللجنة الإجراءات اللازمة (زيارة المدرسة، التحقق من الأدلة، طلب دليل معين.....).
- يكون قرار اللجنة إما بإعادة الحضور الصفي او قبول القرار السابق أو ما يرونه مناسبا وفق الحالة.
- يقوم قسم الرخص المهنية بتوثيق كل ما يخص حالات التظلم بشكل ملائم يسهل الوصول للبيانات في حالة الحاجة إليها.
- قرار اللجنة يتخذ بشكل جماعي و نهائي و غير قابل للاستئناف .
- يحق للجنة التظلمات قبول او رفض التظلم بعد مطابقة القرار بالأدلة .
- يتم تبليغ صاحب الطلب (المتقدم بالتظلم) ومدير المدرسة بالقرار النهائي إلكترونيا من إدارة شؤون المعلمين، مع بيان مسوغات ومبررات القرار النهائي للجنة في رسالة الرد.
- ومن أهم معايير اختيار أعضاء لجنة تظلم المعلمين بوزارة التعليم والتعليم العالي : المعرفة والدراية بالمعايير المهنية الوطنية للمعلمين وقادة المدارس وسياسة الرخص المهنية والأدلة الإرشادية وسلم تقدير الأداء، الخبرة العملية لا تقل عن عشر سنوات، الموضوعية والحيادية، المحافظة على السرية والخصوصية، القدرة على الحوار والنقاش المفتوح ،القدرة على اتخاذ القرار المستند على الأدلة، المهنية وعدم التأثر بالعلاقات الشخصية داخل المدرسة أو خارجها،تجنب التضارب في المصالح، عدم تقديم تقارير فردية لأي جهة عن حالة التظلم لأن هذه مسئولية

رئيس اللجنة فقط، ويقوم أعضاء اللجنة بالتوقيع على تعهد يضمن المسؤولية المشتركة فيما يخص عمل لجان التظلم المدرسية ملحق (٣) (<https://www.edu.gov.qa>).

## (٢) المملكة العربية السعودية

من منطلق الكلمة التي ألقاها خادم الحرمين الشريفين "الملك سلمان آل سعود": "التعليم في السعودية ركيزة أساسية يتحقق بها تطلعات الشعب السعودي نحو الرقي والتقدم في العلوم" وكلمة ولي العهد: "طموحنا بناء وطن أكثر ازدهاراً يجد فيه المواطن كل ما يتمناه؛ فمستقبل وطننا الذي نقوم ببنائه معاً لن نقبل إلا أن يكون في طليعة دول العالم، بالتعليم والمعارف والتأهيل" (هيئة التقويم والتدريب ، ٢٠١٧، ٧) ، اتخذت هيئة التقويم التعليم والتدريب خطوات بناءة تضمن كفاءة وجودة هذه المهنة العظيمة ، ومنها صوغ المعايير المهنية لممارسة مهنة التعليم والتدريب ، وتقويم تطبيقها، واعتمادها، و بناء الاختبارات الخاصة بالكفايات المهنية للمعلمين وتطبيقها- وجميع من في حكمهم في التعليم، وكذلك المدرسين وجميع من في حكمهم في التدريب، وإصدار التراخيص المهنية وفق الضوابط المعتمدة من المجلس. وتؤكد هذا الاهتمام باعتماد لائحة الوظائف التعليمية التي اشترطت حصول المعلم على الرخصة المهنية بحسب مستوياتها. ووفقاً لتنظيم الهيئة ولائحة الوظائف التعليمية المشار إليهما أعلاه، فقد أعدت نسخة محدثة عام ٢٠٢٢م تتضمن ضوابط إصدار الرخصة المهنية للوظائف التعليمية؛ تلبية للتوجهات الوطنية، وتحقيقاً لرفع جودة التعليم والتعلم، والتأكيد على أهمية تمهين التعليم بوصفه مهنة سامية تتطلب العناية والتحفيز والتطوير المستمر على كافة المستويات. ولقد راعت الهيئة مشاركة أصحاب المصلحة في مراجعتها (هيئة التقويم والتدريب ، ٢٠٢٢، ١). اُعتمدت هذه الضوابط في اجتماع مجلس الإدارة في شهر صفر ١٤٤٣هـ الموافق سبتمبر ٢٠٢١م، وعدلت في اجتماعه في شهر محرم ١٤٤٤هـ الموافق اغسطس ٢٠٢٢م، حيث يتم تطبيقها على المعلمين ،والراغبين في ممارسة مهنة التدريس في القطاعين الخاص و العام بالسعودية. هناك عدة مستويات لإصدار الرخصة المهنية رخصة (معلم خبير - معلم متقدم -معلم ممارس - معلم).

للحصول على الرخصة المهنية اشترطت هيئة التدريب و التقويم استيفاء الشروط والمتطلبات الآتية:

- ١- المؤهل المناسب وفقاً لاشتراطات الجهة ذات العلاقة.
- ٢- استيفاء وإتمام سنوات الخبرة المحددة في اللائحة واللائحة لكل مستوى من مستويات الرخصة المهنية كما هو مبين في الجدول أدناه.
- ٣- توافر الاختبارات المهنية (الاختبار التخصصي والاختبار التربوي العام) سارية الصلاحية، واستيفاء الدرجات المطلوبة لكل مستوى كما مبين في الجدول ٨.

جدول ٨: مستويات و درجات الاختبارات المهنية السعودية

المؤهل	سنوات الخبرة	الدرجة الأدنى المطلوبة في كلا الاختبارين		
		من 50 إلى 69	من 70 إلى 79	من 80 فأكثر
دبلوم	غير مطلوبة	معلم	معلم	معلم
بكالوريوس	أقل من 6 سنوات	ممارس	ممارس	ممارس
	6 سنوات إلى أقل من 11 سنة	ممارس	متقدم	متقدم
ماجستير	11 سنة فأكثر	ممارس	متقدم	خبير
	أقل من 5 سنوات	ممارس	ممارس	ممارس
دكتوراه	5 سنوات إلى أقل من 9 سنوات	ممارس	متقدم	متقدم
	9 سنوات فأكثر	ممارس	متقدم	خبير
دكتوراه	أقل من 4 سنوات	ممارس	ممارس	ممارس
	4 سنوات إلى أقل من 7 سنوات	ممارس	متقدم	متقدم
	7 سنوات فأكثر	ممارس	متقدم	خبير

المصدر: (www.etc.gov.sa): Etecksa

ويتم إصدار الرخصة على ثلاث مراحل ، كما به ضحما الحده ، ٩ جدول ٩: مراحل إصدار الرخصة المهنية بالسعودية

المرحلة الأولى:	دخول المتقدم للنظام الإلكتروني للرخص المهنية والتسجيل في الاختبارات المهنية. وتحقق الهيئة من صحة كافة بياناته الشخصية والمهنية.
المرحلة الثانية:	إجراء الاختبارات المهنية. وتنتهي بإعلان نتائجها.
المرحلة الثالثة:	يقوم المتقدم بطلب إصدار رخصته وفق المستوى الذي تحققت فيه كافة الاشتراطات وتقوم الهيئة بعد ذلك بإصدارها.

تحتسب مدة الترخيص سارية المفعول من تاريخ إصداره أو ترقيته أو تجديده ، ويتم تحديد تاريخ انتهاء صلاحيته الترخيص وفق الضوابط التالية:

أ ( إصدار المتقدم رخصته بعد مرور عام من اجتيازه الاختبارات الأحدث ، فإن صلاحيتها تنتهي بعد (٥) سنوات من إصدارها .

ب) عند ترقية الرخصة أو تجديدها ، فإن مدة صلاحيتها خمس سنوات فقط من تاريخ تجديدها أو ترقيتها .

وفقاً لما ورد في المادة (٤) من ضوابط إصدار الرخص المهنية، يمكن للمعلم تقديم طلب لترقية الرخصة المهنية للمستوى الأعلى في حال استيفاء شروط المستوى المطلوب الترقية إليه في مقابل مالي قدره ١٠٠ ريال لكل اختبار ، إضافة لـ ١٠٠ ريال أخري لإصدار الرخصة أو ترقيتها . مع التنويه أنه يمكن للهيئة إيقاف أو تعليق الرخصة - كما تنص المادة ١٠ - وفقاً للحالات الآتية: المعلمين المستبعدين من مزاولة مهنة التعليم وفق المادة (١٤) من اللائحة الخاصة بالوظائف التعليمية، وما قد يرد من الجهات المنوطة بإصدار الرخصة ببيانات غير موثوقة أو غير صحيحة. يمكن لأي متقدم للرخصة المهنية التظلم للهيئة خلال شهرين من تاريخ وضع نتيجة القرار الذي سيتظلم عليه في ملفه الإلكتروني. يتم تشكيل لجنة أو أكثر من قبل رئيس الهيئة للنظر في التظلمات بحيث لا يقل أعضاء كل لجنة عن ثلاثة.

(www.etc.gov.sa)

### المعايير المهنية لممارسة مهنة التدريس بالسعودية

صدر قرار مجلس الوزراء الموقر رقم (٩٤) وتاريخ ٢-٧-١٤٣٨هـ، بالموافقة على الترتيب التنظيمي لهيئة تقويم التعليم والتدريب ، ومنها الفقرتان (٩، ١٠) من مادة (٢) اللتان ينصان على: «وضع المعايير المهنية لممارسة مهنة التعليم والتدريب ، ومتابعة تطبيقها، واعتمادها»، «وبناء الاختبارات الخاصة بالكفايات المهنية للمعلمين وتطبيقها وجميع من في حكمهم ، والمدرسين وجميع من في حكمهم ، وإصدار شهادات خاصة بها».

تحدد المعايير المهنية للمعلمين المعارف والمسؤوليات و القيم والممارسات التي ينبغي للمعلم معرفتها وإتقانها، كما أنها تعد نقطة انطلاق المعلم لأداء مهامه المهنية بكفاءة واقتدار، كما تركّز على المهام الأدائية والمخرجات المتوقعة إتقانها من الخريجين المرشحين للانضمام إلى مهنة التدريس ، والمعلمين على رأس العمل، كما تهتم بالطالب باعتباره أساس العملية التعليمية.

تهدف المعايير المهنية للمعلم في السعودية رفع جودة أداء المعلم ، وتحسين قدراته ومهاراته، والتحقق من امتلاكه الكفايات اللازمة لممارسة المهنة ، والقيام بها علي أحسن وجه ضماناً لتحسين جودة التعليم المقدم للتلاميذ ، وتوفير الدعم والتدريب اللازمين له، وضبط مسارات تقدمه المهني ، كما تعبر عن متطلبات المعلمين المهنية ، و تضع أسساً وقواعداً واضحة لمهنة التدريس، تعزيز مكانة المعلم اجتماعياً، ودوره الريادي في إعداد الأجيال المستقبلية الداعمة لتنمية الوطن واقتصاده.

تمثل المعايير الحالية النسخة الرابعة من المعايير المهنية للمعلمين، فقد أعدت وزارة التربية والتعليم النسخة الأولى للكفايات المهنية للمعلمين في عام ١٤٢١هـ، وطورت النسخة الثانية باسم المعايير المهنية للمعلمين في عام ١٤٢٨هـ، وفي عام ١٤٣٤م أُطلقت النسخة الثالثة بدعم من مشروع الملك عبدالله لتطوير التعليم العام ، وبني عليها اختبارات المعلمين حتى عام ١٤٤١ هـ.

ولقد قامت الهيئة بتطوير معايير المعلمين المهنية ؛ استناداً إلي ما وصلت إليه الدراسات العلمية وأفضل الممارسات علي الصعيدين المحلي والدولي في هذا المجال ، كما استندت الهيئة على الممارسات الصفية الواقعية التي كان لها دوراً فعالاً في تحسين جودة التعليم، واستعانت بأحدث معايير وبرامج التطوير المهني عالمياً. علاوة علي ذلك اهتمت بسماع رأي المعلم خاصة والتربويين عامة والذي كان له دوراً محورياً في منهجية إعداد المعايير عن طريق مشاركة أكثر من ٢٥ ألف معلماً وتربوياً، وطالباً، بجانب أولياء الأمور، وبعض أفراد المجتمع الذين تفاعلوا عبر المنصات الإلكترونية، ووسائل التواصل الاجتماعي المختلفة مع عمليات تطوير المعايير. ويوضح جدول (١٠) أهم التجارب الدولية التي تم دراستها



وتحليلها ومقارنتها بمحتوى المعايير الوطنية، حيث يتبين تغطيتها وشموليتها لأهم المكونات التي غطتها الخبرات العالمية في مجالات القيم والمسؤوليات المهنية، و المعرفة المهنية، والممارسة المهنية.

الجدول ١٠: مقارنة المعايير المهنية للمعلمين في السعودية بمثيلاتها عالمياً

المعايير المهنية للمعلمين	السعودية	أمريكا	بريطانيا	استراليا	نيوزلندا	اسكتلندا	تشيلي	الإمارات	سنغافورا
الالتزام بالقيم الإسلامية الوسطية وتعزيز الهوية الوطنية وأخلاقيات المهنة	✓	✓			✓	✓		✓	
التطوير المهني المستمر	✓	✓	✓			✓	✓	✓	✓
التفاعل المهني مع التربويين والمجتمع	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓
الإلمام بالمهارات اللغوية والكمية والرقمية	✓		✓	✓				✓	
المعرفة بالطالب وكيفية تعلمه	✓	✓	✓	✓	✓		✓	✓	✓
المعرفة بمحتوى التخصص وطرق تدريسه	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓
المعرفة بطرق التدريس العامة	✓	✓	✓	✓		✓		✓	
تخطيط الوحدات الدراسية وتنفيذها	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓
تهيئة بيئات تعلم تفاعلية وداعمة للطالب	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓
تفويض أداء الطالب	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓

المصدر: <https://www.etc.gov.sa>

ومن أهم الجوانب التي ركزت عليها المعايير الحالية، ما يأتي:

-تفريد التعلم لتلبية تنوع المتعلمين، وتفريد التعلم من المفاهيم التربوية الحديثة التي تشير إلى تحديد الاحتياجات المتنوعة للمتعلمين والاستجابة لها بما يضمن استفادة كل متعلم واستغلال إمكاناته ، الأمر الذي يفرض المعلم امتلاك معارف ومهارات تمكن من تفريد التعليم لكل متعلم ضمن نطاق من الفروق الفردية بين المتعلمين يمتد من ذوي الإعاقات إلى الموهوبين، بالإضافة إلى الفروق الثقافية والاجتماعية. ليس ذلك فحسب بل إن المتعلمين يحضرون معهم لبيئة التعلم خبرات وقدرات ومواهب وقيم ومعارف متنوعة يمكن للمعلم عند معرفتها وإدراك أثرها البناء عليها لتيسير عمليات التعلم . ولتجاوز الممارسات التقليدية في التعرف على

الفروق الفردية دون اتخاذ خطوات عملية للتعامل معها، فقد ركزت المعايير على ما ينبغي للمعلم استخدامه من إستراتيجيات تعليمية متنوعة تراعي الفروق الفردية بين المتعلمين، مع إمكانية استخدام التقنية لدعم التعلم المستقل والتعلم التعاوني، وتشجيع المتعلمين على التفاعل مع أقرانهم لتحقيق أهداف التعلم. وبهذه الطرق، تجسد المعايير رؤية التدريس التي تراعي خبرات كل متعلم لضمان تحقيق مستويات تحصيلية عالية.

- **التركيز على تطبيقات المعرفة والمهارات** ، فتزايد الاهتمام على المستوى العالمي بالمعارف والمهارات وصارت من مقومات النجاح في الحياة العامة والمهنية، وأصبحت أحد المكونات الهامة للبرامج والمقررات الدراسية في معظم دول العالم. وفي المملكة العربية السعودية احتلت المهارات والقيم والأولويات حيزاً كبيراً في بنية معايير المناهج، مما يتطلب من المعلم الإلمام بمهارات تعليمها، وتقويمها ، وتطبيق الاستراتيجيات المناسبة لتضمينها في مواقف وأنشطة تعلم حقيقية تكسب المتعلم تلك المهارات وتؤهله للمشاركة الفاعلة في تنمية مجتمعة، ومواجهة التحديات المعاصرة.

- **تحسين المعرفة بالتقويم**، حيث اقتصر طرق التدريس التقليدية على الفصل بين عمليات التعليم والتعلم، والتقويم، والاقتصار على التقويم الختامي لرصد مستويات المتعلمين ، وتوثيقها في التقارير والشهادات الدراسية. ولتنفيذ التطورات الحديثة في التقويم البنائي والتقويم من أجل التعلم، يتوقع من المعلم استخدام بيانات التقويم لدعم تعلم المتعلمين، وتحسين ممارساته التدريسية. ولتحقيق هذه التوقعات ركزت المعايير على ضرورة تطوير المعلم معارفه بالتقويم وصقل مهاراته، ليتمكن من تصميم وتطبيق أدوات وأساليب تقويم متنوعة، والموازنة بين التقويم البنائي والتقويم الختامي، وتوظيف نتائج التقويم لفهم تقدم المتعلمين لتحقيق المعايير، وتكييف التدريس كلما اقتضى الأمر لمراعاة احتياجات المتعلمين التعليمية، وتقديم تغذية راجعة للمتعلمين، تفيدهم في البناء على مكتسباتهم، وتوجيه جهودهم لتحقيق مستويات إنجاز عالية .

-**تعزيز ثقافة التعاون** ، فقد كان يُنظر إلى التدريس على أنه شأن فردي للمعلم لا يندرج تحت نشاط المجتمع المهني؛ باعتباره من الخصوصيات التي لا يقبل فيها نقد و لا يطرح

لها نقاش. وأتى التغيير على نحو غير مباشر من تطوير الأساليب التعلم، وانتشار مفهوم التعلم التعاوني وفعاليته في تحسين عملية التعلم. وانتقل التعاون كقيمة من تعلم المتعلمين إلى التعلم المهني، على اعتبار أن من يؤمن بأهمية التعاون لتعلم غيره يجب أن يكون لديه نفس الاعتقاد بأهميته في تطوير ذاته. وعندما يعمل المعلمون على نحو جماعي للتخطيط لدروس وتصميم الأنشطة وتحليل البيانات وتقييم الممارسات، فهم بذلك يدفعون بعضهم البعض إلى تطوير الممارسات التدريسية. وقد أفردت المعايير مساحة كافية لترسيخ ثقافة التعاون المهني الجماعي، والتفاعل مع مجتمعات التعلم المهنية، وأولياء الأمور، وهو ما يتطلب طرح الممارسات التدريسية للملاحظة.

-إيجاد أدوار جديدة للمعلمين، حيث اهتمت المعايير الحالية بإيجاد أدوار جديدة للمعلم، فوضعت لهم أدوارًا قيادية تتسق مع التزاماتهم نحو تعلم المتعلمين، وتحقيق معايير المناهج بمستويات عالية من الأداء. كما أوضحت المعايير التزام المعلمين بتطوير ممارساتهم التدريسية، ومشاركة المسؤولية مع الزملاء، وإدارة المدرسة، والمشرفين لرفع المستويات التحصيلية للطلاب، وتحسين بيئة العمل، ويتطلب ذلك وضع رؤية مشتركة وبناء ثقافة داعمة محفزة على المشاركة، وعرض الخبرات وتقويمها وتطويرها.

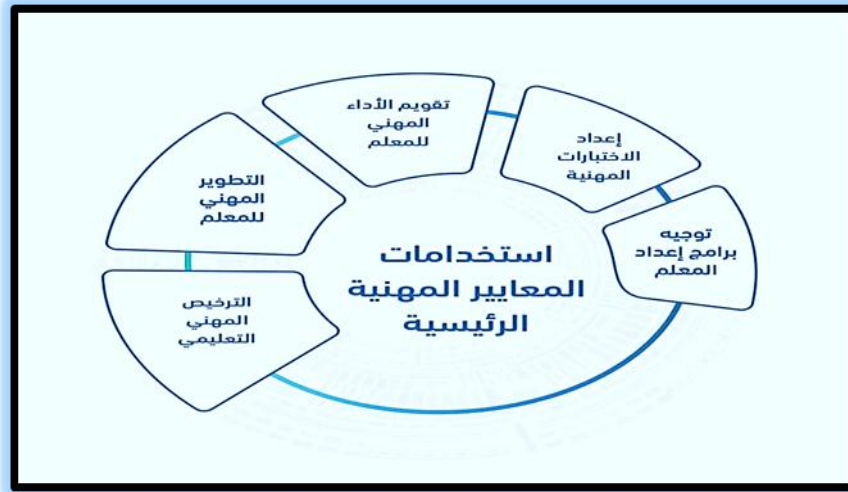
-التدرج في مستوى المعايير، من الجوانب التي انفردت بها المعايير الحالية عما سبقها التدرج في مستوياتها لتعكس المستويات الثلاث للرتب المهنية للمعلمين، فقد تدرجت مؤشرات المعايير الفرعية وفقًا لمستويات الرتب بما يتلاءم مع مهام كل رتبة وأدوارها، مع مراعاة التطور المهني المتوقع للمعلم أثناء مسيرته المهنية. وقد تفاوتت المؤشرات من معلم ممارس لمنقدم بناء على مستوى التعقيد المعرفي وتطبيقاته، بالإضافة للأدوار المتوقعة من المعلم في كل رتبة وما تمثله من مجمل مهامه التدريسية. فعلى سبيل المثال من الأدوار المتوقعة من المعلم الخبير قيادته للمبادرات التطويرية على مستوى المدرسة والمجتمع المحلي، وتقويم الممارسات التدريسية لزملائه، وقد روعيت هذه الأدوار في مؤشرات المعلم الخبير، كما شغلت حيزًا يتناسب وحجمها في مجمل المهام التدريسية حيث تمثل تقريبًا ربع العبء التدريسي. وتتسم مؤشرات الأداء للمعلم الممارس بالتركيز على الأساسيات وفقًا

للمجالات الثلاثة التي تتناولها المعايير، ثم تنتقل بعد ذلك للمعلم المتقدم وتكون أكثر عمقاً واتساعاً بما يسمح بمشاركة الخبرة التي اكتسبها مع زملائه، وتندرج بعد ذلك لترقى إلى مستويات عالية من الأداء تعكس الخبرة التدريسية والتميز في مهنة التعليم.

### استخدامات المعايير المهنية

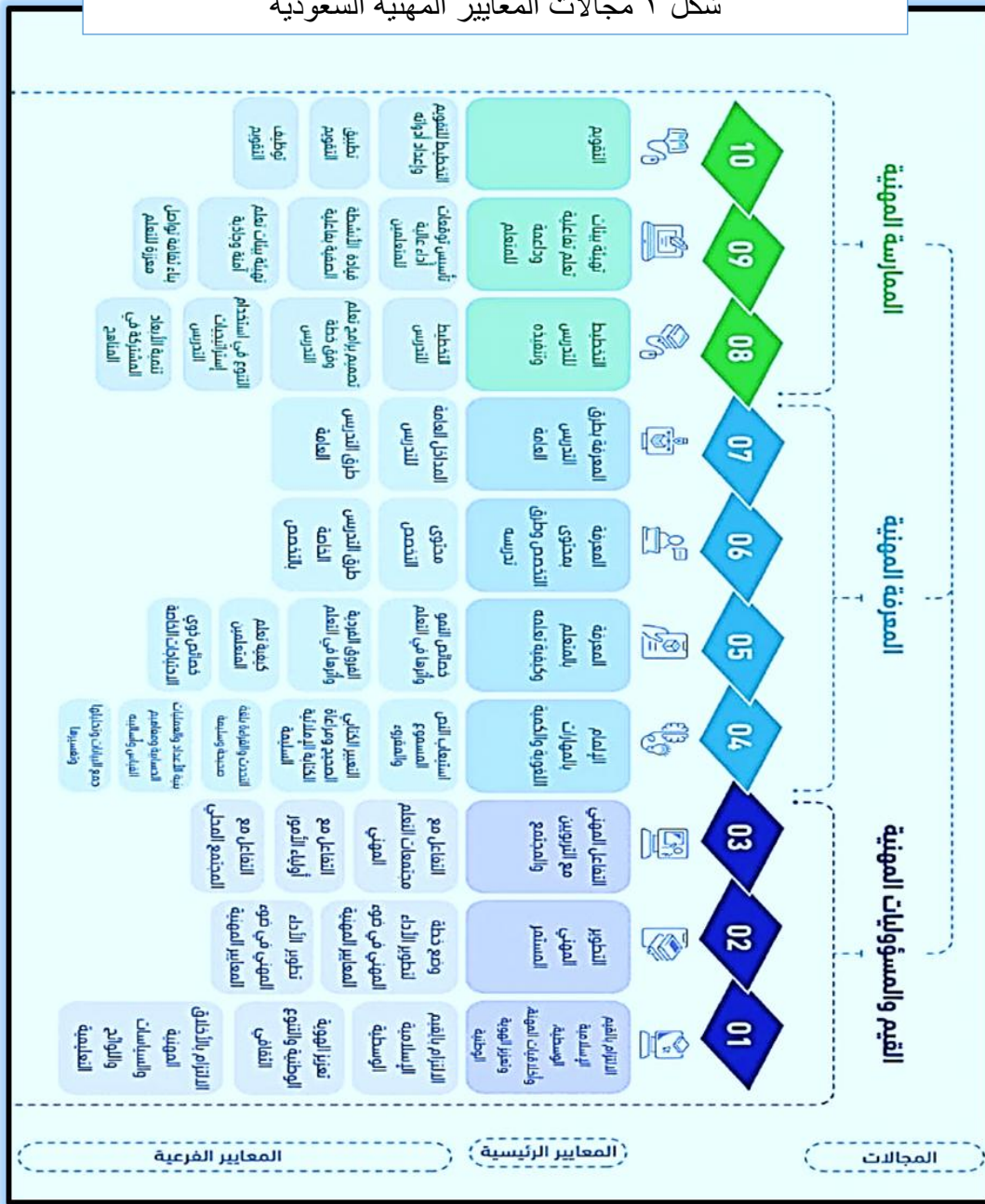
تعد المعايير المهنية الركيزة الأساسية لمتطلبات الرخصة المهنية التربوية، وهي تُغطي كافة مراحل مهنة المعلم ، و تشتق منها السياسات والمؤشرات والإرشادات الخاصة والأدلة لكل استخدام منها: توجيه البرامج التدريبية لإعداد المعلم وتأهيله، توظيف واختيار المعلمين المستجدين، وإعداد الاختبارات التخصصية والمهنية العامة ، وتقويم وتطوير الأداء المهني المستمر، تطوير أدوات و نماذج قياس الأداء ،كما تدعم عمليات تقويم أداء المدرسة من أجل تطويرها لتكون منظومة متكاملة بجميع مدخلاتها البشرية و المادية وخاصة المعلمين. وهي بذلك تتكامل مع عملية تطوير البرامج والمقررات الدراسية فتتفاعل معها ، وتسهم معها في تحقيق الأهداف المرجوة والمرسومة لها.يوضح شكل ١ أهم استخدامات المعايير المهنية.

شكل ١ استخدامات المعايير المهنية السعودية



تتضمن المعايير المهنية للمعلمين ثلاث رتب أو مستويات مهنية هي: المعلم الممارس والمعلم المتقدم، المعلم الخبير، وتتكون من ثلاثة مجالات متداخلة و مترابطة يعتمد كل مجال فيها على الآخر، تتمثل في (١) القيم والمسؤوليات المهنية، (٢) المعرفة المهنية، (٣) الممارسة المهنية. يتضمن كل مجال مجموعة عامة من المعايير المهنية ، ينبثق منها مجموعة معايير فرعية الهدف منها تقديم وصفاً متدرجاً تصاعدياً في المعرفة و الفهم والممارسة المتمكنة، واتساع نطاق مسؤوليات المعلمين ودائرة تأثيرهم خلال حياتهم المهنية؛ ليغطي مسارات ومستويات الأداء المهني الناتجة للمعلمين على رأس العمل. ويوضح الشكل (٢) المعايير المهنية التربوية للمعلمين بمجالاتها الثلاثة الرئيسية (لمزيد من التفصيل ،انظر الملحق ٤)

شكل ٢ مجالات المعايير المهنية السعودية



يركز المجال الأول "القيم والمسؤوليات المهنية" على مسؤوليات المعلمين المهنية داخل الصف الدراسي وخارجه، كما يتضمن التمثل بالقيم الأخلاقية، والتشجيع على الالتزام بها، وتعزيز الهوية الوطنية، واحترام التنوع الثقافي، كما يؤكد التطوير المهني للمعلم في ضوء الفهم والتحليل العميق للمعايير والمسارات المهنية للمعلمين، مع الحرص على تكوين علاقات إيجابية مع المتعلمين وأولياء الأمور والمجتمع المهني والمحلي وإشراكهم في عملية التخطيط للعملية التعليمية، وتطبيق اللوائح والسياسات التعليمية، والإسهام في قيام المدرسة برسالتها التعليمية والتربوية (ملحق ٤). بينما يركز المجال الثاني "المعرفة المهنية" على المعرفة التي يحتاجها المعلم لتوفير فرصة تعليمية عالية الجودة لطلابه. يتضمن هذا المجال: تمكن المعلم من مجال تخصصه، الإلمام بالمهارات الكمية واللغوية، معرفة المتعلم وكيفية تعلمه، الدراية والإلمام بمناهج وطرق التدريس العامة (ملحق ٤). أما المجال الثالث "الممارسة المهنية" فقد ركز على الممارسات الفعالة، والخيارات المناسبة الواجب علي المعلم إتاحتها لتيسير عملية التعلم من خلال قيامه بالتخطيط للوحدات الدراسية، وتطبيقها، وتوفير بيئة تعلم تفاعلية وداعمة للمتعلمين يتخللها الثقة والاحترام، محفزة للتفكير والتحدي الذهني مع توقع معدلات أداء عالية من المتعلمين للتحصيل والتعلم، بالإضافة إلى المهارة المتميزة في استخدام الأساليب الفعالة والمتنوعة في تقويم عملية التعلم وتقديم تغذية راجعة ببناءة ومفيدة(ملحق ٤).

في ضوء ما سبق عرضه من تجربة كلاً من قطر والمملكة العربية السعودية لرخصة مزاوله مهنة التدريس، يمكن استخلاص أن التوجهات القطرية والسعودية اعتمدت علي عدة مرتكزات، وهي:

\*الاعتماد،الحصول علي شهادة علمية تربوية معتمدة من مؤسسة جامعية.

\*الخبرة في مجال التدريس .

\*اللياقة الصحية، وخلو المعلمين المتقدمين لنيل رخصة مزاوله المهنة من أي أمراض أو إعاقات تحول دون مزاوله المنه كما ينبغي.

\*المواءمة بين طبيعة ما يوكل إلي المعلمين من مهام وبين قدراتهم وكفايتهم للحصول علي رخصة مزاوله المهنة وبين ما يقدم لهم من امتيازات تدريسية ورواتب.  
\*الاستمرارية، والتحقق من قدرتهم من الاستمرار في العمل المهني بصفة دورية.  
\*الشمولية، والتحقق من جاهزية المعلم للتدريس أكاديمياً و نفسياً و انفعالياً.  
(<https://www.etc.gov.sa>)

### المحور الثالث:واقع تطبيق رخصة مزاوله مهنة التدريس في مصر

اهتمت الدولة المصرية بالمعلم وسعت لرفع مكانته أكاديمياً و مالياً، فأصدرت قانون رقم (١٥٥) لعام ٢٠٠٧م المعروف بقانون كادر المعلم، حيث تم تنفيذه على مرحلتين، المرحلة الأولى كانت في شهر يوليو عام ٢٠٠٧م، حيث حصل فيها جميع المعلمين على إضافة مقدارها ٥٠% من رواتبهم، ثم تم إنشاء الأكاديمية المهنية للمعلم عند تنفيذ المرحلة الثانية من الكادر وفقاً للمادة (٧٥) من قانون رقم (١٥٥) لعام ٢٠٠٧م، وهي هيئة تتمتع بشخصية اعتبارية عامة، وتابعة لرئاسة مجلس الوزراء، ويتلخص دورها في كونها كياناً متخصصاً مسؤولاً عن تخطيط و تصميم أنشطة و برامج التنمية المهنية للمعلمين، والقيادات التربوية والقيام بتنسيقها وتقييمها وتقويمها ومتابعتها، بالإضافة إلى تطبيق نظام شهادات الصلاحية لمزاولة المعلمين والمدرسين والمقيمين مهنة التدريس بعد تدريب المعلمين واختبارهم . كما اشترطت اجتياز المعلمين اختبار كادر المعلمين في جميع المراحل التعليمية، للحصول على المرحلة الثانية من الكادر ، والتي تضيف نسباً إلى مرتبات المعلمين تتراوح من (٥٠%) لمعلمي الدرجة الثالثة إلى (١٥٠%) لكبير المعلمين ، وفي حالة رسوب المعلمين في الاختبار لا يحصلون على الزيادة المقررة في الكادر، ولكن لهم الحق في دخول الاختبار مرة أخرى، فإذا رسبوا للمرة الثانية فليس لهم الحق في الزيادة المقررة أو دخول الامتحان مجدداً.

كما قامت وزارة التربية والتعليم بإعداد المعايير القومية للتعليم في مصر بهدف تحقيق مبدأ الجودة الشاملة في التعليم، حيث يعد المعلم أحد أهم المجالات الرئيسية لهذه المعايير ، ولقد قامت



وزارة التربية والتعليم بتحديد خمسة مجالات رئيسة للمعايير القومية للتعليم في مصر علي النحو التالي:

- ١- **مدرسة فعالة وصديقة للمتعلم** ، واعتبارها وحدة متكاملة هدفها تحقيق الجودة الشاملة في عمليتي التعليم والتعلم وتحقيق التوقعات المأمولة.
- ٢ . **المعلم** ،ينحصر اهتمام هذا المجال في تحديد المعايير الشاملة لأداء المشاركين في العملية التعليمية متضمناً الأخصائي النفسي ، والأخصائي الاجتماعي،الموجه مع المعلم.
- ٣ - **الإدارة المتميزة** ،يهتم المجال الثالث بالإدارة التربوية بمستوياتها المختلفة بدءاً من القيادات التنفيذية ومروراً بالقيادات التعليمية الوسطي وانتهاءً بالقيادة العليا بالوزارة.
- ٤ - **المشاركة المجتمعية** ،يهتم هذا المحور بمعايير المشاركة المجتمعية بين المدرسة والمجتمع ،دور المدرسة في المجتمع ، والدعم المقدم من المجتمع للمدرسة ، وجوانب الإعلام التربوي المختلفة.
- ٥ . **البرامج والمقررات الدراسية ونواتج التعلم** ،ويهتم هذا المجال بالمتعلم وما يجب أن يكتسبه من معارف وقيم ومهارات وإتجاهات ، والبرامج والمقررات الدراسية ، والأساليب المتنوعة للتعليم والتعلم ، والمواد التعليمية ، والأساليب المختلفة للتقويم ، نواتج التعلم المنشود تحقيقها من المواد الدراسية.

ويتضمن المجال الأول "التخطيط" ثلاثة معايير تتمثل في تحديد الاحتياجات التعليمية للتلاميذ ، توسيع العمل الجماعي و التخطيط لأهداف كبرى، تصميم الأنشطة التعليمية لتعظيم زمن التعلم الفعلي. أما المجال الثاني "استراتيجيات التعلم و إدارة الفصل" فيتضمن خمسة معايير تتمثل في: توفير مناخ ميسر لتكافؤ الفرص التعليمية،و تحقيق العدل،استراتيجيات التعلم وإدارة الفصل ، تعزيز مهارات حل المشكلات والتفكير الناقد والإبداعي عند التلاميذ، إدارة وقت التعلم بكفاءة، إثارة دافعية المتعلمين.بينما يتمثل المجال الثالث "المادة العلمية" في أربعة معايير هي: قدرة المعلم علي فهم طبيعة بنية المادة العلمية وتمكنه منها ،الإلمام بطرق البحث في المادة العلمية ،قدرته علي تحقيق التكامل بين مادته العلمية و المواد الأخرى ، تمكنه من إنتاج المعارف عن طريق تحليل المعلومات وتدريب التلاميذ عليها. أما المجال الرابع " التقويم " ،فيتضمن معايير

تقويم التلاميذ، التقويم الذاتي، التغذية الراجعة .بينما يهتم المحور الخامس والأخير " مهنية المعلم" بمعياري المهنية وأخلاقيات المهنة، ومواكبة كل ما هو جديد في مجال التخصص.  
(www.scribd.com)

فضلاً عن ذلك ، سعت وزارة التربية والتعليم لإنشاء الهيئة القومية لضمان جودة التعليم والاعتماد، ووضعت مجموعة من المعايير لضمان جودة الفاعلية للمعلمين في مرحلة التعليم قبل الجامعي تتعلق بالتخطيط لعمليتي التعليم والتعلم وتنفيذها وتقويمها.

وفي ضوء هذه الخطوات الفعالة التي تسعى جميعها للاهتمام بأمر المعلم وتطويره أعلنت وزارة التربية والتعليم، عن إعداد مشروع قانون لمنح رخصة مزاولة المهنة للمعلمين ،حيث أكدت أنه لا يحق لأحد مزاولة مهنة التدريس، إلا بعد الحصول علي رخصة مزاولة المهنة ، و استيفاء الشروط التي سنقرها الوزارة لاحقاً، وذلك للارتقاء بالمستوى التعليمي للطلاب، وأن أي ممارسة للوظيفة دون ترخيص مزاولة المهنة ستعرض المعلم للمساءلة وإتخاذ بعض الإجراءات القانونية ضده. سيتم عرض ومناقشة مشروع القانون على مجلسي الوزراء و النواب، وفق ما أكده نائب وزير التربية والتعليم، لشؤون المعلمين، الذي أضاف في إحدي تصريحاته الصحفية أن الهدف من وراء استخراج الرخصة المهنية هو حماية التعليم والمعلمين ،والرقابة الصارمة على مراكز الدروس الخصوصية، ومحاربتها بصرامة.

(https://www.elaosboa.com/559959)

كما أكد وزير التربية والتعليم أن الترخيص المهني سيكون متطلباً رئيساً في مسابقة وظائف، لكنها تختلف عن شهادة الصلاحية التي تقوم "الأكاديمية المهنية للمعلمين" بمنحها للمعلمين وقت الترقى،حيث أصدرت "الأكاديمية المهنية للمعلمين" قراراً بإتاحة الفرصة للتقدم للمعلمين المتعاقدين والإخصائيين المساعدين للحصول على شهادة الصلاحية لمزاولة المهنة ابتداءً من ١٧يناير لعام ٢٠٢١.و أشارت الأكاديمية إته في إطار منح هؤلاء المتقدمين شهادة الصلاحية لمزاولة المهنة للعمل في وظيفة معلم و ما يعادلها بعد استيفاء كافة المتطلبات اللازمة للحصول عليها وفق المادة رقم (٧٣) من قانون التعليم الصادر بالقانون رقم (١٣٩) لعام ١٩٨١م، والمضافة بالقانون رقم (١٥٥) لعام ٢٠١٧م والمستبدلة بالقانون رقم (٩٣) لعام ٢٠١٢م، وبناءً

على ما سبق، سيتم الموقع الإلكتروني لتسجيل متطلبات منح الشهادة للمعلمين ومن في حكمهم، شريطة مرور عام علي تعاقدهم من تاريخ ١٧ يناير م ٢٠٢١ م ،ولا تتعدي مدة تعاقدهم سنتين في ٣١ مايو ٢٠٢١.وعلى من تنطبق عليهم الشروط تسليم ملفاتهم بحيث يحتوي الملف علي ما يلي:

1. صحيفة أحوال إلكترونية مطبوعة ومعتمدة من شؤون العاملين.
2. نسخة من عقد المعلم طبق الأصل تراعي كافة البنود.
3. شهادة اجتياز لبرنامج التطبيقات التربوية.
4. إفادة بمحو أمية عشرموطنين أميين من الفرع التابع للهيئة العامة لتعليم الكبار بالمحافظة.
5. شهادة "الترخيص الدولي لقيادة الحاسب الآلي" ICDL أو شهادات لعدة برامج تدريبية عن تطبيقات الاوفيس و الويندوز معتمدة من المجلس الأعلى للجامعات.
- حصول المعلمين علي مرتبة كفاء من قبل مدير المدرسة والموجه بالنموذج المعد من قبل الأكاديمية المهنية للمعلمين.
- خطاب ترشيح من مديري المدرسة.
- صورة من شهادة البكالوريوس معتمدة من شؤون العاملين بالإدارة التعليمية التابع لها المعلم.
- شهادة دبلوم عام في التربية لغير الخريجين من كليات التربية، باستثناء الحاصلين علي ليسانس آداب قسمي الاجتماع و علم النفس أو الحاصلين على بكالوريوس الخدمة الاجتماعية في حال تقدمهم لشغل وظيفة أخصائي و إعمالا لأحكام قانون رقم (١٦) لعام ٢٠١٩.
- صورة من البطاقة الشخصية.

(<https://www.elwatannews.com>; <https://www.elbalad.news>).

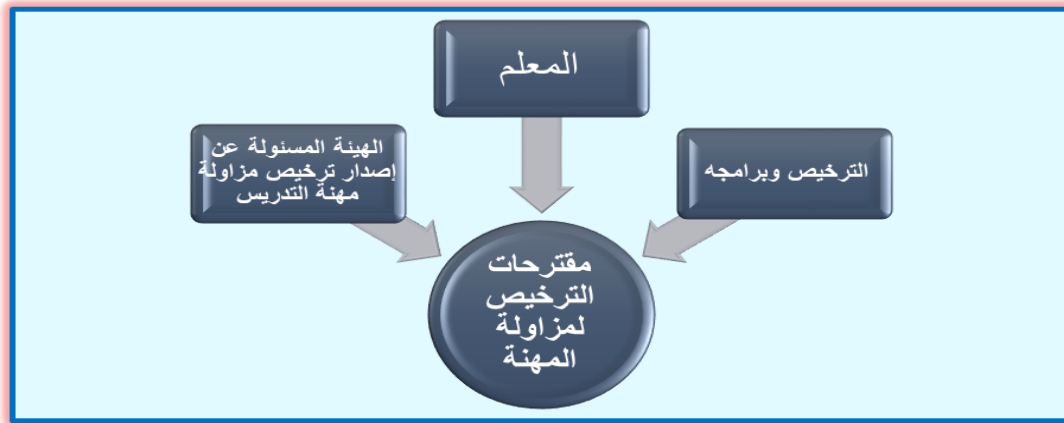
وبالرغم من الجهود السابق ذكرها التي تقدمها وزارة التربية والتعليم في مصر إلا أنها حتي الآن لم تشرع في تطبيق الترخيص لمزاولة مهنة التدريس - وإن كانت تلك الجهود تمهد وترمي لذلك، وأن التطبيق لا يزال في طور المناقشة من قبل الجهات المتخصصة . وعليه فإن هذه الجهود وإن كانت بناءة إلي حد ما ، فإنها تعد بمثابة خطوات متأخرة وقفزات بطيئة مقارنة بالجهود الإقليمية والعالمية في هذا المجال.

### ثالثًا: مقترحات تطبيق الترخيص لمزاولة مهنة التدريس علي ضوء تجربتي قطر والمملكة العربية السعودية

وهكذا تصل الدراسة التحليلية التي تناولت : تحديد ، وتحليل مفهوم الترخيص لمزاولة مهنة التدريس، والوقوف على مدى أهمية الترخيص لمزاولة المهنة وحماية مهنة التدريس من الدخلاء وغير الأكفاء، وما يتعلق به من مستجدات شتي في كافة مناحي الحياة ، بما يساهم بصورة فعالة في بناء معلم كفاء واعي قادر علي تطوير نفسه ذاتيًا ، محفزًا لطلابه علي حب التعليم و التعلم ، كما أعقب ذلك عرض تحليلي لواقع الجهود المصرية في التوجه نحو إصدار تراخيص لمزاولة المهنة للمعلمين ، وانتهى التحليل بالوقوف علي أهم الجهود المبذولة لهذا التوجه ،وسن تشريع يوجه بأهمية الترخيص لمزاولة مهنة التدريس في ضوء مجموعة من المتطلبات والمعايير .

وبناءً على ما تقدم ، وفي إطار كل ما سعت الدراسة إلى توضيحه ، وبيانه ، يأتي المحور الأخير المتمم لهذه الدراسة وهو : المقترحات لتطبيق الترخيص لمزاولة مهنة التدريس.وقد تم تقسيم المقترحات إلي ثلاث أقسام حسب الجهات المسؤولة عن تطبيق هذه المقترحات كما يوضحه الشكل ٣

شكل (٣):محاور مقترحات تطبيق الترخيص لمزاولة مهنة التدريس



المصدر: إعداد الباحثة

### أولاً: المقترحات الخاصة بالهيئة المسئولة عن إصدار ترخيص مزاوله مهنة التدريس

- ضرورة وجود كيان مستقل يتمثل فى هيئة حيادية مسؤولة عن منح الترخيص للعمل بمهنة التعليم بشرط أن تمتلك الهيئة إمكانات مادية وبشرية تؤهلها لتحمل تلك المسؤولية.
- تخصيص ميزانية سنوية لتطبيق الترخيص لمزاوله المهنة علي ضوء بعض التجارب العربية أو العالمية.
- وضع الشروط و المتطلبات من قبل الهيئة المانحة للترخيص لمزاوله مهنة التعليم ، وضرورة استيفاء المرشح لمزاوله المهنة لهذه الشروط و المتطلبات .
- إلقاء الضوء على أحد أنظمة التراخيص المهنية للمعلمين في دول عربية كالسعودية و قطر ، ومحاولة الاستفادة منها لتحسين جودة التدريس والتعليم ، من خلال تحديد المهارات والمعارف التي يجب أن يتسلح بها المعلمون والعاملون في المؤسسات التعليمية وخاصة التعليم قبل الجامعي أثناء عملهم ونموهم المهني.
- تبادل الزيارات البناءة بين الهيئة المنوط بها إصدار الرخصة المهنية في مصر والهيئات المسؤولة في قطر والسعودية .
- استعراض مزايا تطبيق نظام الترخيص المهني للمعلمين ، و أهم التحديات التي تحول دون التطبيق.
- تأسيس هيئة أو منظمة عربية للترخيص لمزاوله المهنة، وفقاً لإطار إقليمي وعربي وفي ضوء معايير موحدة عن طريق الاستفادة من الخبرات والتجارب العالمية والمتقدمة، بحيث تكون مسؤولة عن تقديم الدعم بكل أنواعه للدول التي لم تطبق ترخيص مزاوله المهنة بعد أو في طور الاستعداد لتطبيقه.
- إعداد الخطط السنوية لبرامج منح الترخيص لمهنة التعليم ، يتم تقويمها وتعديلها بما يواكب متغيرات عصر الانفجار المعرفي.
- إعداد المدربين والمحكمين القائمين على منح الترخيص لمهنة التعليم بالأكاديمية المهنية للمعلمين.

- عمل شبكة إلكترونية لربط الأكاديمية المهنية للمعلمين بالمدارس، وتزويد المدارس بكل ما هو جديد في برامج إصدار رخصة مزاولة المهنة ،والبرامج التدريبية المختلفة.

### ثانيًا :المعلم

-اجتياز المرشح لكافة الاختبارات المتعلقة بالتدريس والمواد الدراسية التي يرغب في التدريس لها.

-استيفاء المرشح لكافة المؤهلات العلمية المتعلقة بالتدريس خاصة في مرحلة إعداده بمؤسسات إعداد المعلمين كحصوله على الدرجة الجامعية الأولى من إحدى مؤسسات إعداد المعلم المعترف بها، وحصوله على درجة الماجستير للعمل بمرحلة التعليم الثانوي العام .

-استيفاء المرشح لكافة الدورات التدريبية المتعلقة بمجال التخصص الذي يرغب المعلم في تدريسه .

- استمرار تدريب المعلم أثناء فترة الخدمة، وتوفير العروض التطويرية والتقدمية للمعلمين لتشجيعهم للاستمرار بالتطور المهني والعلمي الذي سيجعل العملية التعليمية استمرارية وتطويرية.

-تعزيز ودعم وجود مدونة أخلاقية للمعلمين في مجال التعليم.

- اعتماد تنفيذ نظام تصنيف المعلمين حسب الأقسام والفئات.

-تصنيف الرخصة المهنية للمعلم إلى عدة فئات بناءً على خبرته.

-خضوع المعلمين العاملين في المهنة لعملية تقييم مستمرة ، تأكدًا من تطورهم وحسن سيرهم بما يواكب المتغيرات المتسارعة.

- استمرارية وجود قنوات التواصل بين معلمي المناهج واختصاصي المناهج والاستماع لمقترحات المعلمين في البرامج والمقررات الدراسية، وتطويرها بشكل يتواءم مع التقدم التقني.

- دعوة المعلمين والمشرفين التربويين لحضور المؤتمرات التوضيحية والتعريفية والبرامج التربوية ومجالات النقاش التربوي.

- تخفيف الأعباء على المعلم والعمل على توفير جميع حقوقهما المدنية ، والنظر في الرواتب والأجور المقدمة لهما.

- وضع خطط مستقبلية لبرامج إعداد المعلم قبل الخدمة ، وتكثيفها.

- إلزام المعلم بحضور الدورات التدريبية ،وتقديم الدعم المادي أوالمعنوي له.
- انتقاء المعلمين من خلال مشروع رخصة المعلم وفقا للمعايير المتنوعة سواء كانت تنظيمية، مهنية، معرفية، علمية تخصصية، مهارية، وشخصية.
- توافر نظام تقييم واضح شامل للمعلمين من قبل مدير المدرسة أو ممثلين الإدارة المركزية للتعليم بحيث يكون مبنياً على المعايير المهنية، واستخدام نتائج التقييم في رسم خارطة طريق للمعلمين، يتحدد في ضوءها مدى توفر شروط ومتطلبات إمكانية ترخيصهم لمزاولة المهنة. كما تسهم في تحديد احتياجات المعلمين التدريبية وبرامج النمو المهني.
- إعفاء المعلمين ذوي الخبرة من الاختبارات الكتابية، وكذلك المعلمين المستجدين في حال تخرجهم من كلية معتمدة ، لكن يخضع جميع المعلمين للملاحظات الصفية.
- يجب ألا يكون لدى المتقدمين لمهنة التدريس عقوبات جنائية سابقة أو انحرافات عن الأخلاقيات المهنية في سيرتهم الذاتية.
- توفير برامج تأهيل مهني لإعداد المعلم للحصول على الرخصة المهنية وتكثيفها، وربط الحصول عليها بالمستوى المهني للمعلم المتقدم وفقاً للمتطلبات اللازمة للرخصة، سواء في المدرسة أو في مراكز التدريب بحيث يتم تدريب المعلمين على جوانب التطوير المهني المختلفة.
- ربط نتائج البرنامج التدريبي بخطة التطوير التربوي لوزارة التربية والتعليم ، لإعطاء المعلم حرية استخدام كامل طاقاته المهنية للتدريس من مصادر متعددة ، وإعطائه الفرصة لتنفيذ مشاريع تعليمية داخل مدرسته ، أو تنفيذ مشاريع تنموية بالمجتمع المحلي.

### ثالثاً: الترخيص المهني وبرامجه

- قيام الهيئة بتوفيردليل واضح لتحديد المتطلبات والشروط اللازمة للحصول على الرخصة المهنية في التدريس.
- تحديد المستندات الرسمية المطلوبة للتقديم ، بما في ذلك شهادات التخرج من مؤسسات إعداد المعلمين والسيرة الذاتية.
- المشاركة في الدورات والبرامج والإختبارات التي تقوم الهيئة المانحة للترخيص بتحديدھا.

- أن يكون الترخيص في بداية عمل المعلم ترخيصاً مؤقتاً يبدأ من عام إلى ثلاثة أعوام أو خمس أعوام .
- تدويل مشروعات التعليم والتدريب والإعداد بين مصر والدول المتقدمة من خلال مشروعات تعليم تبادل الطلاب والمعلمين ، الأمر الذي سينعكس في إثراء تجربة الدولة التعليمية والتعليمية القيمة .
- تقوية البرامج التدريبية لإعداد المعلمين والمشرفين بالاستعانة بخبراء أجانب في هذا المجال ، مع مراجعة مدة التدريب العملي والمهني على غرار الدول المتقدمة .
- إعادة النظر في معايير قبول الطلبة في الكليات التربوية والسماح للموهوبين والمتفوقين لدخول المجالات التربوية فقط.
- عقد شراكات بين وزارة التعليم العالي والمؤسسات والشركات الخاصة بالعملية التعليمية وتطويرها.
- رفع مستوى الخطط التنموية لضمان استمرارية التدريب في المدارس ومراكز التدريب التربوي أو معهد الإدارة العامة.
- مشاركة المعلمين المتميزين والمتفرغين ببرامج التدريب للمعلم المبتدئ.
- أن يكون للرخصة اعتبار في الترقية وزيادة الرواتب
- تطوير برامج ومقررات كلية التربية بحيث تتوافق مع شروط ومتطلبات ترخيص المعلم.
- وضع برنامج واضح ودقيق لنشر الثقافة المطلوبة حول رخصة المعلم في المدارس .
- مراجعة المعايير المهنية بشكل عام ومعايير المعلم بشكل خاص وتقييمها وفحصها مع مراعاة مشاركة المعلم في هذه العملية لضمان وضوح العبارات والمصطلحات الواردة فيها ومناسبتها للثقافة المحلية ، وكذلك ارتباطها بالممارسات الفعلية التي تحدث داخل الصفوف.
- توفير التدريب المناسب للمدارس على إجراءات الترخيص لضمان تمكنهم من أدوارهم و توفير الدعم اللازم للمعلم.
- استخدام الأساليب المتنوعة في تقييم أداء المعلم للحصول علي الرخصة المهنية ، والتي منها: الإلمام بمجال التخصص وطرق التدريس ، مهارات التدريس المختلفة، عملية النمو المهني. يتم



قياس ما تحقق من هذه المعايير من خلال اختبار كتابي يقيس مدى توافر المعرفة في مجال تخصصه وتمكنه من التدريس ،أو من خلال الملاحظات الصفية لقياس المهارات العملية للتدريس ، السجلات المهنية التي تقدم البراهين و الدلائل على توافر مهارة التدريس لديه ، وقياس نموه المهني.



٩. هيئة تقويم التعليم والتدريب (٢٠٢٢). الضوابط الرخص المهنية للوظائف التعليمية، هيئة تقويم التعليم والتدريب، المملكة العربية السعودية ( <https://www.etc.gov.sa> )

١٠. هيئة تقويم التعليم والتدريب (٢٠١٧). المعايير والمسارات المهنية للمعلمين في المملكة العربية. ١١. الوداعي و آل سفران (٢٠٢١). تقويم البرامج التدريبية لمركز التطوير المهني التعليمي بخميس مشيط في ضوء معايير الرخصة المهنية من وجهة نظر المعلمين، مجلة كلية التربية، ٣٧(٦)، ٤٥٨-٤٧٢.

١٢. حلمي ، محمود عبد الكريم (٢٠٢٣). معايير منح الترخيص المهني لمزاولة مهنة التعليم بالتعليم الثانوي العام في مصر في ضوء خبرات بعض الدول، مجلة البحث في التربية وعلم النفس ، المجلد ٨٣(١)، ٤٧٥-٥٣٨.

١٣. شرير، عيد رندا، المصري ، مروان وليد(٢٠١٧). تصور مقترح لتطوير عملية الترخيص لمزاولة مهنة التعليم بفلسطين في ضوء بعض التجارب الإقليمية والعالمية المعاصر، مجلة جامعة الأقصى (سلسلة العلوم الإنسانية)، المجلد الحادي والعشرون، العدد الأول، ٣٢٢-٣٥٩، ISSN 5810 2518

١٤. صادق، حصة وأخرون(٢٠١٦). واقع نظام الرخص المهنية للمعلمين في دولة قطر، المجلة الدولية التربوية المتخصصة، المجلد ٥(١١)، ١٥١-١٦٥

١٥. فرج، مصطفى أحمد نجيب فرج(٢٠٢١). تطوير الأكاديمية المهنية للمعلمين في ضوء معايير الترخيص، المجلة التربوية لتعليم الكبار، كلية التربية ، جامعة أسيوط ، مجلد ٣(٤)، ١٩٤-٢١٩ ، DOI: 10.21608/altc.2021.235972

١٦. وزارة التعليم والتعليم العالي في قطر(٢٠٢١). المعايير المهنية الوطنية للمعلمين و قادة المدارس، <https://www.edu.gov.qa>

17-Apgar, D., & Luquet, W. (2022). Linking Social Work Licensing Exam Content to Educational Competencies: Poor Reliability Challenges the Path to Licensure, **Research on Social Work Practice**, 33(1), 66-75. <https://doi.org/10.1177/10497315221116122>

18-Alsolami, A. S. (2022). Teachers of Special Education and Assistive Technology: Teachers' Perceptions of Knowledge, Competencies and Professional Development, **SAGE Open**, 12(1). <https://doi.org/10.1177/21582440221079900>

- 19–Andric, N. et al., (2022). The Perceptions and Experiences of Nontraditional Students in Teacher Licensure Programs, **Journal of Teacher Education**, 74(1), 101–112.  
<https://doi.org/10.1177/00224871221108993>
- 20–Ayaya, O., & Pretorius, M. (2021). Methodological Considerations in the Professional Accreditation Research. **SAGE Open**, 11(4).  
<https://doi.org/10.1177/21582440211052557>
- 21–Benjawan, K. et al.(2022) Model of Preparing Teacher Students for the Examination for a Teacher License According to the Competency Criteria of the Teachers' Council of Thailand, **International Education Studies**, Vol.15(3) ,95–106.
- 22–Cochran–Smith, M., & Reagan, E. M. (2022). Centering Equity in Teacher Education Evaluation: From Principles to Transformative Enactment. **Journal of Teacher Education**, 73(5), 449–462. .  
<https://doi.org/10.1177/00224871221123728>
- 23–Department of Education (2022). Early years initial teacher training ( EYITT ): criteria and supporting advice (Issue September) .  
<https://assets.publishing.service.gov.uk/government>.
- 24–Dixon,K.(2021). What is the difference between certificate & certification? University of Washington , USA,<https://www.pce.uw.edu/>
- 25–Kissau, S., et al., (2022). Preparing Cherokee Language Teachers: Lessons Learned from an Innovative Licensure Program, **Journal of Teacher Education**, <https://doi.org/10.1177/00224871231165478>
- 26–Koressel, J. et al.(2022) Investigating CS Teacher Licensure in Indiana. Tech Trends ,66, 412–422. <https://doi.org/10.1007/s11528-022-00726-9>
- 27–Mezza ,A. et al.(2022) Reinforcing and innovating teacher professionalism: Learning from other professions OECD Education **Working Paper No.** 276, ,1–49

- 28-Murdoch, Y. D., & Lim, H. (2022). Exploring Korean College of Education Pre-service Teacher Persistence Toward a Teaching Career: Quantitative Analysis of Reasons and Factors for Persisting. **SAGE Open**, 12(4).  
<https://doi.org/10.1177/21582440221129249>
- 29-Raj,J,(2022)Toward Competency-Based Professional Accreditation in ComputingTechnology in Computer Science, **EducationDecember Pages 1-35** <https://doi.org/10.1145/3571785.3574>
- 30-Sawey-Ognayon,T.&Afalla,B.(2022)Admission Criteria as Predictors of Licensure Performances among Graduates of a State University in the Philippine Cordillera Administrative Region, Academic **Journal of Interdisciplinary Studies**, Vol 11 (6), 147-164  
<https://doi.org/10.36941/ajis-2022-0157>
- 31-Sтивен, K.(2022). **Preparing Wisconsin Teachers: Research and Recommendations for Licensure and Program Approval,USA.**
- 32-Vaught,M(2022).**Minnesota Professional Educator Licensing and Standards Board**, Minnesota, Bandana Blvd.
- 33-Williams III, J. A.et al,. (2022). Teacher Recruitment and Retention: Local Strategies, Global Inspiration, **Journal of Teacher Education**, 73(4), 333-337. <https://doi.org/10.1177/00224871221118155E>
- 34-Wright, C. M., & Ed, D. (2022). Guidelines For Mississippi Educator Licensure K-12 Department of Education,  
35-<https://www.almrsal.com>  
36-<https://www.saudieng.sa>  
37-<http://daqaeq.net>  
38-<https://www.edu.gov.qa/>  
39-[rukhsa.edu.gov.qa](http://rukhsa.edu.gov.qa)  
40-<http://Nace.co.uk>  
41-<https://www.dictionary.com>

42-<https://www.merriam-webster.com/>

43-<https://dictionary.cambridge.org/>

44-<https://www.oxfordlearnersdictionaries.com>

45-[www.otago.ac.nz](http://www.otago.ac.nz)

46-<https://www.scps.virginia.edu>