



كلية التربية

كلية معتمدة من الهيئة القومية لضمان جودة التعليم
المجلة التربوية لتعليم الكبار - كلية التربية - جامعة أسيوط

=====

تطوير الأكاديمية المهنية للمعلمين في ضوء معايير الترخيص

إعداد

مصطفى احمد نجيب فرج

عضو وحدة قياس الجودة بإدارة القوسية التعليمية

إشراف

د / أسماء صلاح محمد

مدرس أصول التربية

كلية التربية - جامعة أسيوط

أ . د / نعمات عبدالناصر أحمد

أستاذ التربية المقارنة والإدارة التعليمية المتفرغ

كلية التربية - جامعة أسيوط

﴿ المجلد الثالث - العدد الرابع - أكتوبر ٢٠٢١ م ﴾

Adult_EducationAUN@aun.edu.eg

مستخلص الدراسة

مشكلة الدراسة :

يواجه التعليم قبل الجامعي في مصر العديد من المشكلات التي أثرت سلباً في قدرته على تحقيق أهدافه وإعداد الأجيال القادمة لمواجهة موجة عالمية هائلة من التطورات التكنولوجية والمعرفية المذهلة، وهذه التغيرات العالمية المتسارعة فرضت ضرورة التطوير والتغيير على النظم التعليمية في كثير من دول العالم، ولما كان هذا التطوير يقع على عاتق المعلمين بالدرجة الأولى كان لا بد من مراجعة أدوارهم، ونظم إعدادهم، وكيفية اختيارهم من خلال معايير مهنية واضحة لضمان جودة أدائهم، وفي سبيل تحقيق ذلك تم إنشاء الأكاديمية المهنية للمعلمين، ونتيجة لعوامل مختلفة سياسية واقتصادية واجتماعية لم تتمكن الأكاديمية من القيام بدورها المأمول في إحداث نقلة نوعية في مستوى المعلمين تؤثر بدورها في تحسين وتطوير التعليم قبل الجامعي في مصر، وقد سبقتنا دول عديدة في تبني نظم ترخيص للمعلمين لمزاولة المهنة لضمان جودة المعلمين، ومن الممكن الاستفادة من خبرات هذه الدول في تطوير الأكاديمية المهنية للمعلمين، وقد تمثلت مشكلة الدراسة في السؤال الرئيس : ما متطلبات تطوير الأكاديمية المهنية للمعلمين في ضوء خبرات بعض الدول في الترخيص لمزاولة مهنة التعليم ؟

أهداف الدراسة : هدفت الدراسة إلى الاستفادة من خبرات بعض الدول الأجنبية (الولايات المتحدة الأمريكية في ولايات : تينيسي، أركنساس، كاليفورنيا، وانجلترا) في الترخيص لمزاولة مهنة التعليم لمعرفة متطلبات تطوير الأكاديمية المهنية للمعلمين كأحد مداخل تطوير التعليم قبل الجامعي .

منهج الدراسة : اتبعت الدراسة المنهج المقارن الذي يعتمد على وصف الظاهرة التعليمية وتحليلها ثقافياً والتفسير المقارن لها، واستشراف مستقبلها، وذلك من خلال عدة محاور هي : تاريخ وتطور الاعتماد المهني للمعلم، سياسة القبول بكليات التربية، إعداد المعلم، الترخيص لمزاولة مهنة التعليم، إجراءات توظيف المعلمين والحاقهم بالمهنة، الأكاديميات المهنية للمعلمين، حيث تمثل هذه المحاور أهم عناصر نظم اعتماد المعلمين والترخيص لهم لمزاولة المهنة كأحد مداخل إصلاح التعليم قبل الجامعي في مصر .

وتوصلت الدراسة إلى مجموعة من الدروس المستفادة من تجارب دول المقارنة تمت صياغتها في صورة تصور مقترح لمتطلبات تطوير الأكاديمية المهنية للمعلمين في مصر .

الكلمات المفتاحية : تمهين التعليم، الاعتماد المهني للمعلم ، معايير اعتماد المعلم ، الترخيص للمعلم، الأكاديمية المهنية للمعلمين .

Abstract of the study

Problem of the study : Pre-university education in Egypt faces many problems that have negatively affected its ability to achieve its goals and prepare future generations to face a huge global wave of amazing technological and knowledge developments. These rapid global changes imposed the necessity of development and change on educational systems in many countries of the world . Since this development falls primarily on the shoulders of teachers, it was necessary to review their roles, their preparation systems, and how they were selected through clear professional criteria to ensure the quality of their performance. In order to achieve this, the Professional Academy for Teachers was established .As a result of various political, economic and social factors, the Academy was not able to fulfill its hoped-for role in bringing about a qualitative shift in the level of teachers that would, in turn, affect the improvement and development of pre-university education in Egypt. Many countries have preceded us in adopting licensing systems for teachers to practice the profession to ensure the quality of teachers. It is possible to benefit from the experiences of these countries in developing the professional academy for teachers. The problem of the study was represented in the main question: What are the requirements for developing the professional academy for teachers in light of the experiences of some countries in licensing the teaching profession?

Objectives of the study : The study aimed to benefit from the experiences of some foreign countries (the United States of America in the states: Tennessee, Arkansas, California, and England) in licensing the profession of teaching to know the requirements for developing the professional academy for teachers as one of the entrances to the development of pre-university education.

Approach of the study : The current study follows the comparative approach which focuses on describing the educational phenomenon and analyzing it culturally and interpreting it through the comparison as well as predicating upcoming future . This is done through several axes: the history and development of teacher professional accreditation, admission policy in faculties of education, teacher preparation, licensing to practice the teaching profession, procedures for hiring teachers and attaching them to the profession, professional academies for teachers. Where these themes represent the most important elements of teacher accreditation and licensing systems for practicing the profession as one of the entrances to the reform of pre–university education in Egypt.

The study found a set of lessons learned from the experiences of the comparison countries, which were formulated in the form of a proposed vision for the requirements for developing the professional academy for teachers in Egypt.

Key words: Professionalization of Education , Professional Accreditation of Teacher, Teacher Accreditation Standards, Licensure for Teacher.

مقدمة :

إن تطور وتقدم الحضارة الانسانية لم يكن إلا من خلال الفكر والابداع للعقول والطاقات البشرية، ومع بداية القرن الحادي والعشرين إنتقل الانسان إلى عصر المعلومات وثورة الاتصالات، عصر إنتاج المعرفة الذي فرض عليه صياغة جديدة لواقع جديد مليء بالتحديات التي يتعاطم أمامها دور التعليم في إعداد أجيال من المفكرين القادرين على النهوض بمجتمعاتهم.

كما أن المعلم يعد الركيزة الأساسية في النظام التعليمي وعليه تبنى جميع الآمال المستقبلية التي تهدف إلى تحسين العملية التعليمية، فهو يقوم بصيغة من العمل هي الأجر والأولى بالترخيص لممارستها وفق معايير واضحة لضمان حق الشعوب في توفير معلمين لأبنائهم قد أعدوا إعداداً كافياً، لأن المعلم غير الكفاء يشكل خطراً حقيقياً على حاضر الأمة ومستقبلها.

تمثل معايير اعتماد المعلم عقداً اجتماعياً بين المعلمين والسلطات التربوية والطلاب وأولياء الأمور، بل والمجتمع سعيًا لتحقيق التطلعات التي ينشدها المجتمع من هؤلاء المعلمين^(١).

وفي مصر تم إنشاء الأكاديمية المهنية للمعلمين بموجب المادة رقم (٧٥) من القانون رقم (١٥٥) لسنة ٢٠٠٧م ولأئحته التنفيذية، وقد نظم القانون مهامها واختصاصاتها لتتولى مسئولية منح شهادات الصلاحية والترخيص للمعلمين، إلا أن مهامها حالياً تقتصر على التدريب للترقية والتنمية المهنية للعاملين وقاعدة البيانات الإلكترونية للعاملين بوزارة التربية والتعليم، لذا كان لا بد من توجيه مزيد من الاهتمام لانتقاء المعلمين وفق معايير تربوية واضحة ومحددة تضمن التحاق أفضل العناصر للعمل بمهنة التدريس.

مشكلة الدراسة :

إن مهمة معلم اليوم أصبحت أكثر تعقيداً في ظل التحديات الكثيرة والتغيرات المتسارعة التي تشهدها الساحة التربوية هذه الأيام، وإيماناً بفاعلية التأثير الذي يحدثه المعلم المؤهل في نوعية التعليم ومستواه، فإن الدول على اختلاف فلسفاتها وأهدافها ونظمها الاجتماعية والاقتصادية تولي مهنة التعليم جل اهتمامها.

إن تمهين التعليم يؤدي إلى تعليم ذي نوعية راقية، وهو الأمر الذي جعل اعتماد الترخيص لمزاولة مهنة التعليم وفق معايير محددة قضية هامة، ويمكن إجمال متطلبات تمهين عملية التعليم في أمرين أساسيين الأول : تبني معايير مقننة توجه سياسات القبول في كليات التربية، فسوف تساعد هذه المعايير دون شك في انتقاء العناصر الطلابية المتميزة والحاقهم بكليات التربية، والثاني بناء معايير وأدوات لاختيار المعلمين عند توظيفهم، وعند ترخيص مزاولتهم لمهنة التدريس. (١)

وبالرغم من إنشاء الأكاديمية المهنية للمعلمين إلا أن الدراسات والبحوث لم تتناول مهامها بالتطوير لاسيما معايير منح شهادة الصلاحية للمعلمين المنصوص عليها في قانون إنشائها والتي لم تتفد، هذا بالإضافة إلى كثير من الدراسات والبحوث التي تناولت الأكاديمية المهنية للمعلمين بوصفها مركزاً للتنمية المهنية للمعلمين فقط وحتى من خلال هذا الجانب فهي تواجه قصوراً كبيراً في تحقيق أهدافها، فضلاً عن عدم تناول الدراسات السابقة قضية منح شهادة الصلاحية (الترخيص) للمعلمين وفق معايير من شأنها تطوير برامج وأنشطة الأكاديمية لتتوافق معها.

لذلك فمن المنطقي أن نلجأ إلى التعرف على خبرات الدول والنظم التعليمية التي سبقت إلى إنشاء مؤسسات تمنح الترخيص لممارسة مهنة التعليم، ومن هذه الدول (الولايات المتحدة الأمريكية، إنجلترا).

ويمكن صياغة مشكلة الدراسة في سؤال رئيس هو :

. ما متطلبات تطوير الأكاديمية المهنية للمعلمين في مصر في ضوء خبرات بعض الدول في الترخيص لمزاولة مهنة التعليم ؟

أهداف الدراسة :

يحاول الباحث من خلال هذه الدراسة وفي ضوء المستجدات التربوية المتعلقة بقضايا مهنة التعليم . التي عبرت عنها تساؤلات الدراسة . تحقيق الأهداف التالية :

. شرح مفاهيم تمهين التعليم والاعتماد المهني ومعايير اعتماد المعلم والترخيص لمزاولة مهنة التعليم.

. التعرف على تجارب دول المقارنة في تحديد معايير الترخيص لمزاولة مهنة التعليم.

. التعرف على أثر الترخيص للمعلمين على جودة المخرجات التعليمية في دول المقارنة.

. استخلاص الدروس المستفادة من تجارب دول المقارنة وربطها بالواقع في مصر وإمكانية الإفادة منها في تطوير الأكاديمية المهنية للمعلمين.

أهمية الدراسة :

الأهمية النظرية : تأتي أهمية هذه الدراسة من أهمية مهنة التعليم وأهمية دور المعلم وخطورة ممارسة هذه المهنة من قبل غير المؤهلين لها، ومما يؤكد أهمية هذه الدراسة ما يلي :

. كثير من البحوث والمقالات والمؤتمرات اكدت على أهمية وضرورة توفر معايير واضحة ومحددة يتم على أساسها اختيار من يعملون بمهنة التعليم كضمانة لجودة المخرج التعليمي، وتمثل هذه الدراسة إضافة إلى الأدبيات التي تناولت الاعتماد المهني للمعلمين والترخيص لهم لمزاولة المهنة.

. محدودية الدراسات المقارنة التي تناولت موضوع معايير الترخيص للمعلمين لممارسة المهنة وكذلك الأكاديمية المهنية للمعلمين بوصفها هيئة اعتماد المعلمين والترخيص لهم لمزاولة المهنة.

. تقدم هذه الدراسة اهتماماً بقضية معايير الترخيص لمزاولة مهنة التعليم من حيث المفهوم والاجراءات وانواع ومستويات الترخيص للمعلمين والتعرف على أثر الترخيص للمعلمين في تطوير الأكاديمية المهنية للمعلمين وذلك من خلال الاستفادة من تجارب الدول التي سبقتنا إلى تطبيق نظام للترخيص للمعلمين.

الأهمية التطبيقية : تساهم هذه الدراسة في تقديم خلاصة تجارب دول المقارنة في الترخيص لمهنة التعليم، في محاولة لطرح أفكار ورؤى جديدة يمكن أن يستفيد منها المسؤولين وصناع القرار لتطوير الأكاديمية المهنية للمعلمين في مصر، كما تقدم هذه الدراسة تصوراً مقترحاً لمتطلبات تطوير الأكاديمية المهنية للمعلمين لممارسة اختصاصاتها .

حدود الدراسة :

تقوم الدراسة على المقارنة بين تجارب اثنين من الأنظمة التعليمية المتقدمة في مجال تنظيم مهنة التعليم هي (الولايات المتحدة الأمريكية في ولايات تينيسي . أركنساس . كاليفورنيا، إنجلترا) وخاصة فيما يتعلق بمعايير الترخيص للمعلمين ومتطلباته، واستخلاص الدروس المستفادة منها لتطوير الأكاديمية المهنية للمعلمين في مصر .

منهج الدراسة:

تقوم الدراسة الحالية باستخدام المنهج المقارن (Comparative Method) الذي يعتبر أنسب المناهج المستخدمة وأكثرها دلالة في التربية المقارنة وأشملها للمناهج الفرعية المستخدمة فيها، حيث أن المنهج تتوقف خطواته على الهدف من البحث وطبيعة المشكلة والدول موضوع الدراسة .

أولاً: الإطار الفكري لإعداد معلم القرن الحادي والعشرين:

يتفق المفكرون والمربون على أن المعلم هو العنصر الفعال في تحقيق الأهداف التربوية، والركيزة الرئيسية في العملية التعليمية التي لا تلوها أداة ولا تعوضها وسيلة، فأى برنامج مخطط لتربية النشء مهما بلغت دقته لا يغني عن مقدرة المعلم، ولا فائدة منه إذا لم يحسن المعلم تنفيذه بعلمه وخبرته ومهارته، وللمعلم دور بالغ الأهمية في تهيئة الظروف والمواقف والخبرات الصفية للتلاميذ لكي يتفاعلوا معها وكذلك تدريبهم على التعلم والتفكير واستثارة دافعيتهم نحو التعلم، لذلك ففضية المعلم ومدى استغراقه لشروط المهنة والتمهين هي في الأصل قضية التعليم.

وقد وضع الباحث في أول فصول الدراسة النظرية للموضوع أن المهنة هي ظاهرة إجتماعية تنمو صعوداً على سلم الحراك المهني، فنكتسب أهميتها اجتماعياً، وأتهبط في الاتجاه المعاكس، وحاجتنا تبدو واضحة ولاسيما في مجال التعليم إلى وجود وتفعيل معايير واضحة نقيس في ضوءها مدى استيفاء المعلم لشروط إكتساب صفة المهنية، والوصول إلى تلك المعايير

يعد هدفاً في حد ذاته، ولكنها في نفس الوقت تعد منطلقاً لتطوير مؤسسات إعداد المعلم وسياسة القبول بها، وكذلك المؤسسات المنوط بها اعتماد المعلم ومنحه رخصة مزاولة المهنة، ويجب أن يتوفر بهذه المعايير قدرًا من المرونة يسمح بتطويرها المستمر لمواكبة تطورات العصر وحاجات مجتمعاتنا المتغيرة من نظامنا التعليمي لمواجهة متطلبات التنمية في شتى المجالات، وذلك من شأنه أن يكسب التعليم شروط المهنة، بحيث لا يمارس هذه المهنة إلا من استوفى هذه المعايير، ولكي يتحقق ذلك لا بد لنا من التطرق لآلية وسياسة قبول الطلاب بكليات التربية وكيفية إعدادهم في ضوء معايير واضحة يمكن قياسها والتأكد من أن خريجي هذه الكليات قد استوفوا معايير اللازمة لممارسة مهنة التعليم.

١. سياسات القبول بمؤسسات إعداد المعلم :

إن جودة العناصر البشرية المرشحة لممارسة مهنة التعليم يحدد بنسبة كبيرة مدى نجاح نظم وبرامج إعداد المعلمين، وهو الأمر الذي يتطلب معايير واضحة لانتقاء واختيار الطلاب وقبولهم بكليات التربية، يتم في ضوءها، تقييم الطلاب الراغبين في الالتحاق بكليات التربية. وهناك مجموعة من المعايير التي يجب أن يتم في ضوءها تقييم الطلاب المتقدمين للالتحاق بمؤسسات إعداد المعلم (كليات التربية) وهي :^(١)

أ - تحديد جوانب شخصية معلم الغد :

ويتم ذلك من خلال المقابلة الشخصية المقننة، التي تلتزم بالجدية والموضوعية، ويجريها متخصصون، ويستخدمون أدوات ومقاييس ذات مصداقية وثبات، لتحديد السمات الشخصية للطلاب المتقدم وميوله نحو المهنة والعمل مع الطلاب بالمرحل التعليمية المختلفة، بالإضافة إلى التعرف على جوانب اللياقة الجسمية والصحية والنفسية للطلاب المتقدم للالتحاق بكليات التربية.

ب - تحديد المستوى الخلفي والاجتماعي :

ويتطلب تحديد المستوى الخلفي والاجتماعي للطالب المتقدم استخدام اختبارات قياس الميول للمهنة، وكذلك إختبارات اللياقة البدنية والصحية.

ج - تحديد المستوى التحصيلي الفعلي للطالب :

ويكون ذلك عن طريق التحقق من مستويات ونسب نجاح الطالب المتقدم في مواد التخصص التي يرغب في الإلتحاق ببرامجها، بالإضافة إلى اجتياز اختبارات تحصيلية داخل الجامعة وقبل القبول بكليات التربية.

د - الإجراءات الإدارية العامة لضمان صلاحية شروط القبول : المستندات والوثائق :

. شهادة النجاح في الثانوية العامة، خطاب الترشيح للكلية من مكتب التنسيق، شهادة اجتياز إختبارات اللياقة الشخصية والمهنية من لجنة الانتقاء بكلية التربية، شهادة اجتياز الإختبار التحصيلي والشفهي في مادة التخصص الذي يعقده أساتذة الكلية في مجالات التخصص المختلفة، شهادة طبية تفيد خلوه من الأمراض الجسدية والنفسية، شهادة تفيد مدى قدرته على استخدام لغته القومية بطلاقة بدون أخطاء بجانب لغة أجنبية أخرى.

٢ . إعداد المعلم بكليات التربية :

إذا أصاب التدني والقصور عملية إعداد المعلم في كليات التربية فإن النظام التعليمي والمجتمع بأكمله يصابه الاضطراب والتراجع في شتى المجالات، لذا فقد أصبحت مراجعة كليات التربية والبرامج المقدمة بها ضرورة تتقدم على ما سواها، لإعداد معلم قادر على تمكين طلابه من التعامل مع عصر التدفق المعرفي ومتغيرات العصر المتسارعة.

٣. أهم متطلبات إعداد وتكوين المعلم : (١)

- أ. ضرورة التدقيق في إختيار واِنتقاء الطلاب المتقدمين للإلتحاق بكليات التربية .
- ب. ضرورة التدقيق في اختيار أعضاء هيئة التدريس .
- ج. ضرورة تمهين المقررات الدراسية ومحتوى برامج الإعداد.
- د. تحقيق العلاقة بين منهج إعداد المعلم والمناهج القائمة في مراحل التعليم العام المختلفة .
- هـ. توفير المخصصات المالية اللازمة لدعم التعليم وتطويره في كليات إعداد المعلم.
- و. الاستفادة من البحوث التربوية والنفسية والتجارب العالمية المعاصرة في مجال إعداد المعلم.

٤. مفهوم تمهين التعليم :

. المعنى اللغوي للتمهين : بالرجوع إلى المعجم الوسيط تبين أن كلمة (تمهين) مشتقة من الفعل " امتن : أي اتخذ مهنة، والمهنة : العمل، والعمل يحتاج إلى خبرة ومهارة وحذق بممارسته، ويقال ما مهنتك ؟ : أي ما عملك ."

. المعنى الاصطلاحي للتمهين : كما عرف (Guadarrama , 2007) التمهين بأنه " عملية يتمكن المعلم من خلالها من الحصول على تعليم وتدريب متميز، وشهادات متخصصة تساعده في تحسين وتطوير أداءه في ضوء معايير مهنية محددة وميثاق أخلاقي واتحادات وجمعيات مهنية تصل به إلى مكانة الاحتراف المهني في التدريس " . (٢)

وعرف أيضاً بأنه " عملية دينامية يمكن من خلالها ملاحظة ورصد خصائص عمل أو وظيفة ماوملامحه الرئيسية وهو يتحول ويتغير في اتجاه التمهين والمهنية، وبذلك فإن تحليل جوانب العمل أو الوظيفة والتعرف على أهم خصائصه، ومدى تغير هذه الخصائص، ومدى تطبيقها في الحياة يساعد في تحديد عملية التغيير في طريق التمهين " (٣)

ثانياً : الاعتماد المهني للمعلم، والترخيص لمزاولة مهنة التعليم :

إنطلاقاً من الإيمان الراسخ بأهمية مهنة التعليم، وأن المعلم صاحب مهنة متميزة، ومن مكانة المعلم الذي يقوم بتوجيه العملية التعليمية نحو تحقيق أهدافها، كان من الواجب السعي العلمي الجاد لتطوير مهنة التعليم لصالح المعلم ولصالح المهنة ذاتها، ومن ثم لصالح المجتمع عموماً.^(١)

١ . إرتباط الاعتماد المهني للمعلم بسياسات القبول بكليات التربية وعملية الإعداد:

لكي نضمن جودة النظام التعليمي، لا بد من ضمان جودة مدخلاته، وأهم مدخلات أي نظام تعليمي هو المعلم، لما له من تأثير كبير في نجاح عمليات التعليم والتعلم، من خلال إدارته لعمليتي التعليم والتعلم، وتوجيهها نحو تحقيق أهداف النظام التعليمي، وتأثيره المباشر في ما يستقر في أذهان طلابه ووجدانهم من معارف وقيم ومهارات، ولضمان جودة المعلم لا بد من إعتماده مهنيًا، وعملية الاعتماد المهني تسبقها عدة خطوات ابتداءً من فرز وانتقاء الطلاب للإلتحاق بكليات التربية، ومروراً بضمان جودة مؤسسات إعداد المعلم (كليات التربية)، وفي النهاية وضع إجراءات وسياسات لانتقاء واختيار المعلمين أصحاب الجدارة وإعتمادهم والترخيص لهم لممارسة مهنة التعليم.

٢ . مفهوم الترخيص لمزاولة مهنة التعليم :

المعنى اللغوي : بالرجوع إلى المعجم الوسيط يتبين أن كلمة ترخيص مشتقة من الفعل رخص، يقال رخص له في الأمر أي سهله ويسره، ويقال رخص له في كذا، ورخصه فيه أي أذن له فيه بعد النهي عنه، ترخص في الأمور أي أخذ فيها بالرخصة، والرخصة هي إذن تبيح به الحكومة لحامله مزاولة عمل ما أو استعمال شئ ما كرخصة السيارة ونحوها.^(٢)

المعنى الاصطلاحي : يعرف (الكندري وفرح، ٢٠٠١) الترخيص لممارسة مهنة التعليم بأنه " العملية التي يسمح بموجبها لفرد ما بممارسة عملية التدريس وهو يصف الممارسات التي تمارسها معظم الجهات المختصة لمراجعة طلبات المتقدمين لشغل وظيفة معلم للتأكد من توفر الحد الأدنى من المهارات والمواصفات المطلوبة لديهم"، وهو بذلك يشير إلى الآلية التي يضمن بمقتضاها النظام التعليمي امتلاك المعلمين للحد الأدنى من المهارات والمعارف والمواصفات المطلوبة للعمل في مهنة التعليم. (١)

ومن التعريفات السابقة نتيبن الآتي :

- عملية الترخيص لمزاولة مهنة التعليم تتطلب جودة إعداد المعلمين.
- تتطلب عملية الترخيص وجود معايير مهنية واضحة يتم في ضوءها تقييم المتقدم للإلتحاق بمهنة التعليم باستخدام أدوات وأساليب مقننة.
- أن الترخيص له طبيعة إجبارية أو إلزامية من منطلق أنه يهدف إلى حماية الجمهور من الممارسين غير الأكفاء.
- قد يستخدم البعض مفهوم الترخيص للمعلم كمرادف لمفهوم الاعتماد المهني للمعلم، إلا أن النظره المتأنية للمفهومين تشير إلى وجود فروق دقيقة بينهما منها :
- أن الاعتماد عملية إختيارية، في حين أن الترخيص عملية إجبارية وتعد شرطاً قانونياً للإنضمام للمهنة.
- مفهوم الاعتماد المهني أشمل من مفهوم الترخيص، وذلك لأن الاعتماد المهني يشمل ثلاث مراحل هي مرحلة إعداد المعلم في ضوء المعايير (وتتضمن سياسة القبول بمؤسسات الإعداد)، ومرحلة الترخيص لممارسة المهنة، ثم مرحلة تجديد الترخيص أو التتمية المهنية.
- بينما تتمثل أوجه التشابه بين مفهومي الترخيص للمعلم والاعتماد المهني للمعلم في أن كلاهما يعتمد على معايير محددة تستخدم في عملية التقييم، وكلا المفهومين يضمن حدوث تطوير وارتقاء بالمهنة.

٣ . العلاقة بين إعتامد مؤسسات إعداد المعلم والاعتماد المهني للمعلم والترخيص :

هناك علاقة وثيقة بين اعتماد مؤسسات إعداد المعلم والاعتماد المهني للمعلم والترخيص له لمزاولة المهنة، حيث تهدف هذه المنظومة الثلاثية إلى تحقيق الجودة والتميز والوصول بالمعلم إلى المستويات المعيارية العالمية، كما يوجد بينها نوع من التداخل والتكامل فالاعتماد الكامل لمؤسسات إعداد المعلم (كليات التربية) يعني أنها أصبحت قادرة على تحقيق أهدافها بالجودة والنوعية اللازمة في كافة برامجها الأكاديمية المتخصصة وبالتالي تتحقق جودة خريجها وتميزهم النوعي، وبناءً عليه فإنه يصعب تطبيق نظام الاعتماد المهني للمعلم دون وجود نظام لاعتماد مؤسسات إعداد المعلم، وبذلك يكون اعتماد مؤسسات إعداد المعلم مطلب أساسي وضروري وسابق لتطبيق الاعتماد المهني للمعلم والترخيص له لمزاولة المهنة، ومن جهة أخرى فإنه من المعنى أن يكون وجود وإعلان معايير الاعتماد المهني للمعلم مدخلاً وأساساً لتطوير مؤسسات إعداد المعلم لتستوفي هذه المعايير لدى الطلاب المعلمين بداية من تطوير نظم قبولهم بها أو أثناء دراستهم وإعدادهم فيها، فيتم تطوير البرامج الأكاديمية والعملية المقدمة بها لتقدم في النهاية خريجاً تتحقق فيه هذه المعايير بالمستوى المطلوب الذي يؤهله لدخول اختبارات الاعتماد وحصوله على الترخيص والتحاقه بمهنة التعليم، وذلك لأن وجود مؤسسات إعداد المعلم (كليات التربية) يسبق وجود نظام ومعايير الاعتماد المهني للمعلم.

وكذلك الأمر بالنسبة للمؤسسات المنوط بها إصدار الترخيص للمعلمين لمزاولة المهنة، أو إصدار شهادة الصلاحية للمعلم، والمقصود بها في مصر الأكاديمية المهنية للمعلمين ، حيث سيؤدي تطبيق معايير الاعتماد المهني للمعلم إلى تطوير نظم عمل ومسئوليات ومهام الأكاديمية المهنية للمعلمين وذلك لوضع منظومة تقويم منضبطة للتأكد من أن المتقدمين للإلتحاق بمهنة التعليم أو من هم بصدد الترقى في مستوياتها قد حققوا المستوى المطلوب من معايير الاعتماد المهني وشروط الترخيص لمزاولة مهنة التعليم.

٤ . إنجازات الأكاديمية المهنية للمعلمين وأوجه قصورها :

تمثل الأكاديمية المهنية للمعلمين بمصر أحد الجهود التي تقوم بها الدولة من أجل الارتقاء بمستوى معلميها، سعياً نحو تحقيق جودة التعليم، وإيماناً منها بأن المعلم الجيد لا بد وأن يواصل نموه المعرفي والمهاري بعد تخرجه من كليات التربية، وأن الأكاديمية بما لها من إختصاصات من شأنها أن تضع نظاماً لانتقاء المعلمين وأن تسهم بدور فاعل في تحقيق التنمية المهنية لهم وفق معايير واضحة.

أ . إنجازات الأكاديمية : تتعامل الأكاديمية المهنية للمعلمين مع كمية هائلة من البيانات لأعداد هائلة من المعلمين بالتعليم العام والأزهرى وقد بذلت جهود كبيرة لتحقيق أهداف الأكاديمية وكان من أهم الانجازات التي ذكرها (أسامه ماهر حسين، ٢٠١٢)، المشاركة في إعداد وتطبيق إختبارات كادر المعلمين، المشاركة في إعداد بطاقات الوصف الوظيفي لأعضاء هيئة التعليم، تنفيذ برنامج التأهيل والإرشاد للمعلمين المساعدين، صياغة منظومة الترقى للمعلمين، دليل اعتماد خدمات التنمية المهنية المقدمه لهيئة التعليم، إعتتماد مدرسين لتأهيل المعلمين مهنياً .

ب . أوجه القصور في أداء الأكاديمية : تناولت العديد من الدراسات جوانب القصور في ممارسة الأكاديمية المهنية للمعلمين لأدوارها (باعتبارها مؤسسة للتنمية المهنية للمعلمين) ومن أهمها : عدم توفر العدد الكافي من القيادات التربوية والإدارية من ذوي الرؤية والقدرة على قيادة برامج إصلاح التعليم، عدم توفر العدد الكافي من الكوادر التدريبية المؤهلة القادرة على اقيام بمهمة التدريب نظراً لاعتماد الأكاديمية على بعض المدرسين غير المتخصصين في علوم التدريب لتأهيل المعلمين وتنميتهم مهنياً، قلة جودة برامج التنمية المهنية المقدمة للمعلمين، حيث إعتمدت الأكاديمية على بعض الحقائق التدريبية الجاهزة لبعض المنح الأجنبية والتي تم تزويد الأكاديمية بها، مما جعل المادة التدريبية المقدمة للمعلم لا تتفق أو تتواءم مع المشكلات الواقعية التي يعيشها المعلم والتي يريد من خلال مناقشتها الوصول إلى حلول تتفق مع طبيعة وخصوصية المجتمع، عدم قيام الأكاديمية المهنية للمعلمين باستيفاء الهيكل الوظيفي والإداري والأكاديمي الذي يساعد الأكاديمية في تحقيق رسالتها وأهدافها،

حيث قامت الأكاديمية بانتداب مجموعة من الموظفين قليلي الخبرة وإلحاقهم بالعمل بالأكاديمية عن طريق الانتداب الداخلي بوزارة التربية والتعليم، لتسيير أمور الأكاديمية، ومن ثم ظهرت المشكلات الفنية والإدارية بصورة سريعة ومعقدة، غياب التخطيط للتنمية البشرية داخل الأكاديمية، وعدم وجود القيادات ذات الكفاءة المطلوبة للإرتقاء بأداء الأكاديمية، وتلك مسؤولية وزير التربية والتعليم بوصفه رئيساً لمجلس إدارة الأكاديمية المهنية للمعلمين. (١)

كما تناول (عماد صموئيل، ٢٠١٣) في نتائج دراسته التي ركزت على مجال التنمية المهنية للمعلم أهم أوجه القصور في أداء الأكاديمية المهنية للمعلمين وهي :

. عدم وضوح الفلسفة والسياسة التي تستند إليها الأكاديمية المهنية للمعلمين في مجال عملها.

. موضوعات برامج التنمية المهنية التي تقدمها الأكاديمية المهنية للمعلمين، لا يتم اختيارها في ضوء دراسة شاملة لاحتياجات المعلمين، يتعاون فيها المتخصصين والأجهزة المعنية مع الأكاديمية المهنية للمعلمين، ويتم اختيار موضوعات هذه البرامج في كثير من الأحيان بصورة عشوائية ينتج عنها تكرار كثير من موضوعات هذه البرامج وسطحيته وعدم الدقة في بنائها.

. ضعف استمرارية برامج التنمية المهنية المقدمه للمعلمين، مما أضعف ترسيخ مفهوم التنمية المهنية المستدامة لدى المعلمين.

. سيطرة المركزية الإدارية والمالية والتحكم المركزي من جانب المركز الرئيس للأكاديمية المهنية للمعلمين في كل ما يخص الفروع المختلفة للأكاديمية، حيث لا توجد مساحة من الحرية لفروع الأكاديمية في مجال التمويل وتخطيط برامج التنمية المهنية للمعلمين التي من الممكن أن تختلف من محافظة إلى أخرى.

. رغم أن قانون إنشاء الأكاديمية للمعلمين في مصر ينص على تعاون الأكاديمية مع كليات التربية في كل خطتها وأنشطتها وبرامجها وتنفيذها، إلا أن هذا التعاون لا يتحقق في كثير من الأحيان بسبب أن الأكاديمية المهنية للمعلمين تعمل بمعزل عن كليات التربية.

. نسبة غير قليلة من برامج التنمية المهنية التي تقدمها الأكاديمية المهنية للمعلمين، لاتواكب إلى حد كبير التطورات المتلاحقة في التعليم ومشكلاته محلياً وعالمياً، ولا تناسب الاتجاهات التربوية المعاصرة في مجال التنمية المهنية للمعلم.^(١)

كما أن كلاً من المدرسين والمتدربين يفتقدون مهارات استخدام التقنيات الحديثة عند تنفيذ البرامج التدريبية، ويكتفون بالتدريب التقليدي دون أن يكون للتدريب الإلكتروني بمختلف وسائله وأشكاله أي دور أثناء تنفيذ البرنامج التدريبي، كما تطرق إلى بعض السلبات التي تصاحب برامج تدريب المعلمين بالأكاديمية المهنية للمعلمين أثناء الخدمة، مثل المواعيد غير الملائمة لتنفيذ البرامج التدريبية، وأساليب التدريب التي يشعر معها المتدرب بالملل، والقصور في بناء واستخدام أساليب التقويم وغيرها.^(٢)

ومما سبق يظهر جلياً أن الانتقادات التي وجهت لعمل الأكاديمية المهنية للمعلمين، وجهت إليها بوصفها مؤسسة للتنمية المهنية للمعلمين ولم يتطرق أي منها إلى إختصاص الأكاديمية المهنية للمعلمين المنصوص عليه في قانون إنشائها والقرارات المنظمة لعملها وهو أنها الجهة المنوط بها إعتداد المعلمين وإصدار شهادة الصلاحية التي تمكنهم من مزاوله مهنة التعليم والترقي في مستوياتها، وبالتالي يمكن أن يضيف الباحث مجموعة أخرى من أوجه القصور تتعلق بهذا الجانب وهي :

أ . لا توجد لدى الأكاديمية رؤية واضحة أو تصور معلن عن آلية فرز واختيار وانتقاء المعلمين المتقدمين للعمل بوزارة التربية والتعليم، كما يفتقر نظام ترقية المعلمين إلى الاجراءات الجادة المطلوبة للتأكد من مستوى تطور المعلمين ونموهم المهني وربط ذلك بمميزات مادية تشجع المعلمين على البحث والدراسة والتقدم المهني.

ب . يقتصر دور الأكاديمية حالياً في وضع ضوابط وشروط ترقى المعلمين في مستويات المهنة وتسكين المعلمين الجدد الذين استوفوا مدة عملهم كمعلم مساعد (عامين دراسيين) في مستوى معلم وفق قانون كادر المعلم بعد استيفائهم شروط التسكين ومن أهم شروط الترقية والتسكين في مستويات كادر المعلم: أن يكون تقرير كفاية المعلم في العامين الأخيرين فوق المتوسط على الأقل، إفادة من الأكاديمية باجتياز تدريب التسكين أو الترقى والاختبار الإلكتروني، استمارة تقييم مدير المدرسة والموجه، أن يحصل المعلم المساعد على مؤهل تربوي إذا كان مؤهله الجامعي غير تربوي.^(٣)

ثالثاً : اعتماد المعلم في الولايات المتحدة الأمريكية والترخيص له لمزاولة المهنة:

هناك بعض المبادئ والأسس التي يقوم عليها التعليم في الولايات المتحدة الأمريكية تتمثل في : (١)

. الاهتمام الكبير بالتعليم واعتباره من مسؤوليات المجتمع لذا يلاحظ سيطرة الشعب على شؤون التعليم بصفة مباشرة.

. رفض الأمريكيين فكرة التوجيه العقائدي، وفرض التعليم من الخارج، فكلاهما من سمات المجتمعات التي تتحكم فيها السلطة المطلقة والديكتاتورية، لذا نجدهم يؤكدون على التهذيب التلقائي أو الشخصية البناء النافعة لنفسها والمجتمع.

. يؤمن المجتمع الأمريكي بالفروق الفردية بين أفرادها، لذا يعمل على مراعاتها بكل السبل.

وتشتمل معايير الالتحاق بكليات التربية على أهم الجوانب المرتبطة بالاحتياجات المهنية للمعلم مستقبلاً والتي تمكنه من النجاح في ممارسته للمهنة، كما يظهر بوضوح مدى الربط والتكامل بين المدارس الثانوية وكليات التربية فيما يتعلق باكتشاف استعدادات الطلاب لممارسة مهنة التدريس منذ المرحلة الثانوية، وتعد الولايات المتحدة الأمريكية من أكثر الدول اهتماماً بإعداد المعلم وبرامج تنميته مهنيًا وهي تتفق عليها الكثير من الأموال لما تتميز به من كثرة عدد مؤسسات إعداد المعلم وانتشارها في جميع الولايات، وما تتمتع به هذه المؤسسات من استقلالية في القوانين والتشريعات المنظمة للعمل بها على مستوى كل ولاية، ومن خلال دراسة تجارب ثلاث ولايات أمريكية هي (تينيسي، أركنساس، كاليفورنيا) نتبين أن قواعد ومتطلبات الترخيص لممارسة مهنة التعليم تختلف من ولاية إلى أخرى إلا أن هناك اتفاق عام بين معظم الولايات الأمريكية على عدة شروط ومتطلبات حاکمة لإصدار رخصة المعلم ومن أبرزها: (٢)

. الحصول على درجة البكالوريوس على الأقل، وقد يتطلب الترخيص في بعض الولايات حصول المرشح للعمل بالتدريس على سنة خامسة أو درجة الماجستير.

. أن يكون المرشح خريج برنامج أو كلية معترف بها لإعداد المعلمين ومعتمدة من قبل هيئة اعتماد معترف بها على المستوى الرسمي، وأهم هيئات اعتماد اعداد المعلم في الولايات المتحدة الأمريكية هو مجلس اعتماد إعداد المعلم (CAEP).

. بالنسبة للعمل في التعليم الابتدائي يشترط أن يكون المعلم المرشح قد درس مواد أساسية في التربية.

. بالنسبة للعمل في المدارس المتوسطة أو الثانوية يشترط أن يكون المعلم المرشح قد درس مواد أساسية متعلقة بمادة التخصص.

. أن يكون لدى المرشح وعي حقيقي بأصول الفنون والآداب، أن يجتاز الاختبار الذي تعقده الولاية.

. تسجيل فيديو لبعض الأنشطة التعليمية التي قام بها المعلم مع طلابه، نماذج لعينات من أعمالهم وسجلات إنجازهم.

. سجل مهني للبرامج والأعمال التي قدمها المعلم، أو ساهم في تقديمها، أو تلقاها المعلم في سبيل تنميته مهنيًا، وخلو السجل المدني للمعلم من الإدانة بجناية أو جنحة.

ونستخلص من تجربة الولايات المتحدة الأمريكية في الاعتماد المهني للمعلم والترخيص له لمزاولة المهنة أن هناك هيئات متخصصة مستقلة وغير حكومية تقوم بوضع معايير محددة لمهنة التدريس والتي يجب استيفاؤها للحصول على الترخيص لمزاولة مهنة التدريس، وأن الوصول إلى نظام للترخيص مر بمجموعة من المراحل قامت أساساً من المطالبة المجتمعية بضرورة تطوير المعلم وتحسين أدائه، و أن الترخيص لمزاولة مهنة التدريس مرتبط ارتباط وثيق بعملية إعداد المعلم والتي تتضمن بدورها سياسة لانتقاء وقبول الطلاب بمؤسسات وبرامج إعداد المعلم.

رابعاً: اعتماد المعلم في إنجلترا والترخيص له لمزاولة المهنة :

يحظى المعلم في إنجلترا باهتمام بالغ، إعداداً وتدريباً وتقييماً، باعتباره ركيزة أساسية من ركائز التعليم، ولذلك لا بد على الراغبين في الالتحاق بمهنة التدريس من الحصول على إجازة في هذا المجال، وبصفة عامة هناك مجموعة من المعايير والقواعد التي تستخدمها الجامعات الانجليزية في تقييم الطلاب المتقدمين للالتحاق بها وأهمها :

- ١ . نتائج امتحانات الطالب في المدرسة الثانوية وتظهر في البيانات الخاصة بالشهادة العامة للتعليم الثانوي (**GSCE**) General Certificate of Secondary Education وترتيب ومنزلة المدرسة التي تخرج منها الطالب بين المدارس المناظرة.
- ٢ . هناك بعض الجامعات تستخدم المقابلات في تقييم الطلاب المتقدمين للالتحاق بها، ومن أشهر هذه الجامعات جامعة أكسفورد وجامعة كامبردج وجامعة لندن.
- ٣ . تستخدم بعض الجامعات الانجليزية معارف الطالب وتجاربه السابقة كمعيار مهم لقبوله بالجامعة وتتضمن خبرات العمل والدراسة ومدى ملائمة هذه الخبرات للالتحاق ببرنامج دراسي معين. (١)

وفي المملكة المتحدة تعد شهادة أو رتبة المعلم المؤهل (**Q.T.S**) Qualified Status Teacher شرطاً للدخول في مضمار العمل بالتعليم.

ويمكن لخريجي الجامعات في التخصصات غير التربوية دخول مجال التعليم من طريق آخر هو صيغة (علمٍ أولاً) (**Teach First**) Scheme ، وكانت مدينة لندن قد أدخلت العمل بهذه الصيغة في عام ٢٠٠٣م ثم تبعتها مدينة مانشستر في هذا المسار بقصد استقطاب معلمين جدد من حملة الشهادة الجامعية عن طريق اخضاعهم إلى تدريب مكثف خلال فصل الصيف يباشرون بعده التعليم في القسم الثانوي كمتدربين لمدة سنة، وفي حال نجاحهم في التدريس، وبعد دعمهم ومراقبتهم خلال هذه السنة، يمنحون رتبة المعلم المؤهل (**QTS**) دون أن يدخلوا برنامج الاجازة التربوية. (٢)

إن المعلم لكي يبدأ حياته المهنية في انجلترا لا بد أن يكون مؤهلاً مهنيًا، وهذا يتطلب الحصول على مرتبة المعلم المؤهل المعروفة بـ (**QTS**) وهذا شرط أساسي للتدريس ملزم لجميع المعلمين، والمجلس التعليمي العام في انجلترا (**GTC**) هو المسؤول عن منح مرتبة المعلم المؤهل (**QTS**) رسمياً لأولئك الذين يطمحون للتعليم داخل المملكة المتحدة. (٣)

أما المعايير المهنية للمعلمين في انجلترا فهي بيانات عن السمات المهنية للمعلم من حيث المعرفة والفهم والمهارات المهنية، فهي توفر بوضوح التوقعات في كل مرحلة مهنية، كما تحدد المعايير الخصائص المهنية التي يجب على المعلم الحفاظ عليها والبناء عليها، وينطبق هذا على المراحل المهنية اللاحقة، والمعايير تدعم المعلمين في تحديد احتياجات تطوهم المهني عند التقدم إلى المرحلة المهنية التالية. (١)

تعد انجلترا من أوائل الدول التي اهتمت بتأسيس عدد كبير من الأكاديميات المهنية للمعلمين فيها بمسميات مختلفة، وقد حققت الأكاديميات التوازن بين الأولويات القومية في تطوير التعليم وبين تلبية احتياجات ومطالب المعلمين المهنية، والاستفادة من الخبرات العالمية والمحلية والأبحاث والدراسات المستقبلية المتقدمة في مساعدة المعلم لاستيفاء معايير ممارسة المهنة، بحيث يتمكن المجتمع من الحصول على المعلم الكفاء المؤهل، وبصفة عامة تتولى ثلاث إدارات ووكالات وطنية ومسؤولية إدارة وتنظيم برامج إعداد المعلم وإصدار شهادات الترخيص لمزاولة التدريس، هي :

. وكالة التدريب وتطوير للمدارس : (TDA) Training and Development Agency
.for Schools

. المجلس العام للتدريس في انجلترا (The General Council for England Teaching).

. اتحاد التنمية التربوي (SEDA) Staff and Education Development Association.

وتنظم هذه الجهات الثلاث الجوانب المختلفة لعملية إعداد المعلم، بما في ذلك اعتماد برامج الإعداد وتحديد متطلبات الالتحاق والتخرج وإصدار تراخيص مزاوله المهنة. (٢)

خامساً : خلاصة نتائج الدراسة :

أسفرت الدراسة النظرية التحليلية المقارنة عن مجموعة من النتائج هي :

١ . اهتمام دول المقارنة الكبير بالتعليم كأحد أساسيات التغيير الاجتماعي والتطور الاقتصادي والسياسي والفكري، وأيضاً باعتباره المدخل الصحيح للتنمية الشاملة.

٢ . إن مراحل إصلاح التعليم التي مرت بها دولتي المقارنة للتغلب على أوجه القصور في أنظمة التعليم فيها قد ركزت على ضرورة إصلاح دور المعلم الذي يقع على عاتقه تطوير باقي عناصر النظام التعليمي.

٣ . تهتم دول المقارنة بانتقاء واختيار أفضل العناصر للالتحاق ببرامج إعداد المعلم من خلال آليات واضحة للفرز تستخدم أدوات مقننة من مقابلات واختبارات تركز في معظمها على السمات الشخصية للمتقدم ومهارات التعبير والتواصل لديه.

٤ . تهتم دول المقارنة اهتماماً كبيراً بالجانب العملي التطبيقي من عملية إعداد المعلم.

٥ . هناك معايير واضحة لاعتماد إعداد المعلم في كل من دولتي المقارنة تمت صياغتها بالرجوع إلى معايير مزاوله المهنة.

٦ . يظهر واضحاً الدور المجتمعي للتعليم في دول المقارنة حيث تحظى عملية إعداد المعلم بدعم مجتمعي كبير عبر شراكات بين مؤسسات الإعداد والمجتمع المحلي لضمان تدريب جاد ومثمر للطلاب المعلمين.

٧ . تولي دول المقارنة لتقييم الأداء أهمية كبيرة ضمن منظومة تقييم الطلاب المعلمين أثناء الإعداد، والتي يظهر من خلالها مهارات التدريس واتجاهات المعلم وقدرته على التواصل واتقانه لاستخدام التقنيات التربوية الحديثة.

٨ . تتبنى مجالس غير حكومية تكون على ارتباط وثيق بالتنظيمات النقابية وروابط المعلمين بمشاركة مختصين تربويين وأصحاب المدارس أو وزارة التربية والتعليم بصياغة المعايير المهنية للمعلمين.

٩ . أكاديميات المعلمين في دول المقارنة هي مراكز تقدم من خلالها برامج للتنمية المهنية للمعلمين، وتختلف تبعيتها في الولايات المتحدة حسب كل ولاية، وفي إنجلترا توجد أكاديمية واحدة لها فروع في مختلف المقاطعات والمناطق.

١٠ . تقدم الأكاديميات برامج تدريبية تساعد من يرغب من المعلمين على استيفاء شروط الترخيص الدائم والتسجيل في روابط المعلمين.

سادساً : توصيات الدراسة :

إن الارتقاء بالتعليم لا يتحقق دون الارتقاء بالمعلمين وهذا ما أجمعت عليه الأدبيات التربوية في العلم شرقاً وغرباً، وللوصول إلى معلم يحوز ثقة المجتمع بكفافته وقدراته لا بد من البحث الجاد في ظروف مهنة التعليم في مصر وضرورة التوصل إلى سبل الارتقاء بها، ومن أهم هذه السبل تطوير الأكاديمية المهنية للمعلمين بما يحقق الارتقاء بالمعلمين ومهنة التعليم .

وتتطلب التوصيات استناداً إلى الدراسة النظرية التحليلية المقارنة لنظم الاعتماد المهني للمعلمين وأكاديميات المعلمين في دول المقارنة (الولايات المتحدة الأمريكية . إنجلترا) ومقارنته بالواقع في مصر بما يؤدي إلى التأسيس لاعتماد المعلمين والترخيص لهم لمزاولة المهنة كمدخل لإصلاح التعليم قبل الجامعي في مصر .

وتهدف التوصيات إلى توفير معايير واضحة ومعلنة لمهنة التعليم في مصر وأن تمثل تلك المعايير اطاراً ومحكات مرجعية لعمل الأكاديمية المهنية للمعلمين، وأن تصاغ هذه المعايير من قبل مجلس مختص بمهنة التعليم، كما تهدف إلى تحقيق ممارسة الأكاديمية المهنية للمعلمين اختصاصها في تحديد صلاحية المعلم ومنحه شهادة بذلك يحصل بموجبها على الترخيص اللازم لمزاولته المهنة.

كما تتضمن التوصيات مجموعة من الإجراءات التي تحقق أهداف الدراسة من خلال إنشاء مجلس عام لمهنة التعليم يتولى وضع المعايير المهنية للمعلمين والتي تمثل أساساً وركيزة هامة لكل أنشطة الأكاديمية المهنية للمعلمين، وكذلك أن تقوم الأكاديمية المهنية للمعلمين بالتعاون مع المؤسسات المختصة بوضع نظام لتقييم المعلمين يقوم في الأساس على تقويم الأداء.

قائمة المراجع

١) حسن البيلاوي وآخرون، " الجودة الشاملة في التعليم بين مؤشرات التميز ومعايير الاعتماد"،

ط١، عمان، الأردن، دار المسيرة للنشر والتوزيع والطباعة، ٢٠٠٦ ص ٢٣.

٢)علي أحمدمدكور،"معلم المستقبل نحو أداء أفضل"، ط١، القاهرة، دارالفكرالعربي، ٢٠٠٥،
٣٠٧.

٣) محمد رمضان عبدالحميد، "اتجاهات البحث التربوي في مجال جودة برامج إعداد المعلم في مصر

والعالم العربي"، مجلة كلية التربية . جامعة بور سعيد ، مصر، العدد ١٤، يونيو ٢٠١٣،
ص ص ٥٥٥ . ٥٥٧.

٤) سالم حسن علي هيكل، "متطلبات لتطوير إعداد المعلم العربي" ، اللقاء السنوي الثالث عشر، الجمعية السعودية للعلوم التربوية والنفسية (جستن) وكلية التربية بجامعة الملك سعود، بعنوان " إعداد المعلم وتطويره في ضوء المتغيرات المعاصرة"، الرياض، نوفمبر ٢٠٠٦، ٥٧٠.٥٥٩ .

5) Guadarrama , Juan de Dios Pineda. Teacher Professionalization Mexico s

Educational Reform 2001–2006 , Dissertation Submitted in Partial

Fulfillment of the Requirements for the Degree of Doctor Philosophy

Language ,Literacy and Sociocultural Studies , University of New Mexico , 2007, pp.56–57.

٦) محمد محمد غنيم سويلم، "الترخيص المهني للمعلم في مصر : رؤية مقترحة في ضوء بعض الخبرات العالمية"، القاهرة، مجلة التربية، المجلد ١٤، العدد ٣٤،
نوفمبر ٢٠١١، ص ص ٧٢.. ٧٣.

- ٧ (مكتب التربية العربي لدول الخليج العربي، "التكوين المهني للمعلم . الإطار النظري"، ٢٠١١.
- ٨ (مجمع اللغة العربية، " المعجم الوسيط"، القاهرة، مكتبة دار الشروق الدولية، ط ٤، ٢٠٠٤ .
- ٩ (جاسم يوسف الكندري وهاني عبدالستار فرج،"الترخيص لممارسة مهنة التعليم رؤية مستقبلية لتطوير مستوى المعلم العربي"،المجلة التربوية. الكويت،مجلد ١٥،العدد ١،٢٠٠١،٥٨،ص٢٨: ٣١
- ١٠ (أسامة ماهر حسين،"تصور مقترح لتطوير أداء الأكاديمية المهنية للمعلمين في ضوء المعايير المعتمدة لمراكز التميز الدولية"، مصر، مجلة مجلة دراسات تربوية واجتماعية، المجلد ١٨، العدد ٤، ٢٠١٢، ص ص ٧١ : ٧٤.
- ١١ (عماد صموئيل وهبة، " تطوير أدوار الأكاديمية المهنية للمعلمين في مجال التنمية المهنية للمعلم في مصر في ضوء الإتجاهات الحديثة في هذا المجال : دراسة ميدانية"، المجلة التربوية، كلية التربية، جامعة سوهاج، جزء ٣٣، يناير ٢٠١٣، ص ص ٤٢٢ : ٤٤٢.
- ١٢ (محمد جاد أحمد، " استراتيجية مقترحة لتطبيق التدريب المدمج بالأكاديمية المهنية للمعلمين في ضوء متطلبات مجتمع المعرفة : دراسة ميدانية"، المجلة التربوية، كلية التربية، جامعة سوهاج، جزء ٥٤، أكتوبر ٢٠١٨، ص ص ٨٦٠ : ٨٦١.
- ١٣ (جمهورية مصر العربية،الأكاديمية المهنية للمعلمين،الإدارة العامة لصلاحيه الترقى،" نشرة تعليمات الترقى المرسله للمديريات والإدارات التعليمية"،رقم الصادر ٤٢٢، ٢٠١٨.
- ١٤ (نبيل سعد خليل، " دراسة تحليلية مقارنة للتعليم الثانوي الصناعي نظام الثلاث سنوات في كل من الولايات المتحدة الأمريكية واليابان وإمكان الإفادة منهما في مصر"، القاهرة، مجلة التربية . تصدر عن الجمعية المصرية للتربية المقارنة والإدارة التعليمية، السنة السادسة، العدد العاشر، ٢٠٠٣، ص ص ١٥-١٦.

15) Ballou , D. & Podgursky , M. Teacher Training and Licensure : A
s guide , In M.Kanstoroom & C.E.Finn , Better teachers, 'layman
better schools. Washington ,DC: Thomas B.
Fordham Foundation, 1999.

Edited by Marci Kanstoroom and Chester E. Finn, Jr. With a... 16)

متاح على الرابط

١٧) رانيا كمال أحمد، " دراسة مقارنة لنظام إعداد معلمات رياض الأطفال في جمهورية مصر
العربية والولايات المتحدة الأمريكية وإنجلترا "، مصر، رسالة ماجستير غير منشورة، كلية
التربية بسوهاج، ٢٠٠٦، ص ٣٩٧.

١٨) سمير جرار ونخلة وهبة، " الاتجاهات العالمية في ضمان جودة إعداد المعلمين
والمعلمات في الترخيص للمهنة والترقي بها "، لبنان، الكتاب السنوي
للهيئة اللبنانية للعلوم التربوية، عدد ٦، سبتمبر ٢٠٠٩، ص ص ٦٥
٦٨. :

١٩) سلطان بن علي بن خلف و منيع بن عبد العزيز المنيع ، " تصور مقترح لنظام رخصة
التدريس لمعلمي التعليم العام في المملكة العربية السعودية في ضوء
الخبرات العالمية "، مصر، مجلة دراسات عربية في التربية وعلم
النفس،الصادرة عن رابطة التربويين العرب، ماي ٢٠١٥.

20) TDA- Training and Development Agency for Schools ،"
Professional Standards for teachers " ، 2007 ، pp
2:4

٢١) يونسكو، " تقرير عن واقع برامج إعداد المعلمين في العالم العربي "، المركز الإقليمي
للجودة والتميز في التعليم ، ٢٠١٧، ص ٢٤.