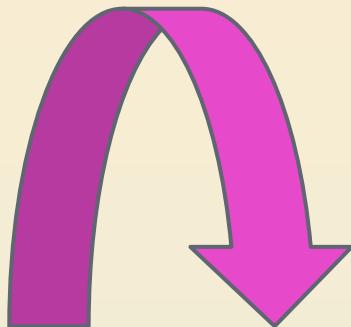


الرخصة المهنية لمزاولة مهنة التعليم

مهنة التعليم



4- معوقات تطبيق الترخيص المهني

3- فوائد الرخصة المهنية

2- نشأة الترخيص

1- مفهوم الرخصة

مفهوم الترخيص المهني :

▪ **مفهوم الترخيص المهني** professional license : الآلية التي يضمن بمقتضاهما النظام التعليمي امتلاك المعلمين الحد الأدنى من المهارات و المعرف و المواصفات المطلوبة للعمل في مهنة التعليم .

▪ **الترخيص للتدريس** : "الشهادة الرسمية الصادرة بواسطة الدولة أو أى جهة أخرى مخصصة لإصدار شهادات التدريس لتكون دليلاً لإثبات لمواولة مهنة التعليم".

كما أن الترخيص المهني للمعلمين: هي العملية التي يسمح بمقتضاهما للفرد المتخرج من النظام التعليمي وحاصل على مؤهل دراسي بممارسة العمل بمهنة التعليم في تخصص تعليمي محدد والاستمرار فيها.

فالترخيص يعد من الضمانات التي يستند إليها في إلحاق المعلم بمهنة التعليم وتأكيداً على أمانته ورعايته للمتعلمين وتطوره الدائم في مجال تخصصه.

فهي "وثيقة عمل تتبعها جهة رسمية". يزاول بموجبها المعلم مهنة التدريس لمدة محددة.

وهناك بعد قانوني ومضمون أخلاقي يتمثل في حماية المواطن المتعلم من المعلمين غير الأكفاء وحماية المهنة من الدخلاء ما يجعله أعم وأشمل من إجازة التدريس.



التطور التاريخي للترخيص لمزاواة مهنة التعليم:

الترخيص للتعليم هو في الأصل صناعة عربية يعود تاريخها إلى القرن التاسع الميلادي.

كان طالب العلم في الجزيرة العربية متوجلاً وكانت الدراسة المتحركة إحدى قواعد تحصيل العلم عند العرب القدامى وقد أُسست الهجرة المستمرة عند طلبة العلم إلى بلوغ الإجازة أو الإذن بالتعليم.

وكانت هذه **الإجازة** هي الشهادة التي يمنحها الأستاذ للطالب الذي أنهى برامج الدراسة التي بدأها معه.



- ❖ وكان الغرض في المقام الأول **المعرفة التربوية** وفي المقام الثاني من نظام الترخيص المهني للمعلمين وهو ضمان توافر الحد الأدنى من **الجودة و الكفاءة** لدى المعلمين الجدد.
- ❖ وكان المبرر وراء ظهور هذه الفكرة في المجتمع الامريكي الاعتقاد السائد أن المعلمين مثلهم مثل الأطباء والمحامين يتتحتم عليهم الحصول على تراخيص لمواصلة المهنة من أجل ضمان جودة المنتجات التي يقدمونها والتي تتمثل في أولئك الطلاب الذين يقومون بالتدريس لهم .

فكرة الترخيص المهني للمعلمين لم تكن حديثة في - المجتمع الأمريكي، ولكنها فكرة قديمة ترجع جذورها إلى الحقبة الاستعمارية.

- ضرورة أن يحصل كل من يرغب في العمل -
- بالتدريس على الاعتراف من واحد أو أكثر من رجال الدين، ولم يعط الاهتمام في البداية لحجم المعلومات والمهارات والخبرات التي يمتلكها الفرد للنجاح في التدريس.
- أنصب التركيز على كونه شخصية سوية مستقيمة -

- قضية تمهين التعليم والترخيص المهني للمعلمين تأسس عام ١٩٨٧م، المجلس الوطني للمعلمين لمعايير مهنة التدريس National board for professional teaching standards كهيئة مستقلة غير ربحية وغير حزبية وغير حكومية ، بهدف النهوض بجودة ونوعية التعليم من خلال وضع معايير مهنية للتدريس الفعال.



- وقد أكدت حركة الاصلاح في التعليم وإعداد المعلم التي بدأت في الثمانينات بمختلف دول العالم على أن منح رخصة مزاولة مهنة التدريس قد تطور وفقاً لثلاثة مراحل:

◆ **المرحلة الأولى:** أكدت على ضرورة استخدام الاختبارات لمنح تراخيص مزاولة المهنة وقد تكون اختبارات قومية على مستوى الدولة وعالمية في حالة الاعتماد الوطني national accreditation حيث يقوم المجلس القومى لاعتماد المعلمين بمهمة اعتماد المعلمين national council for accreditation of teacher education

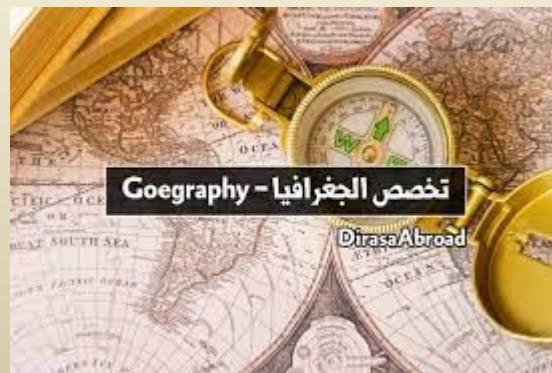
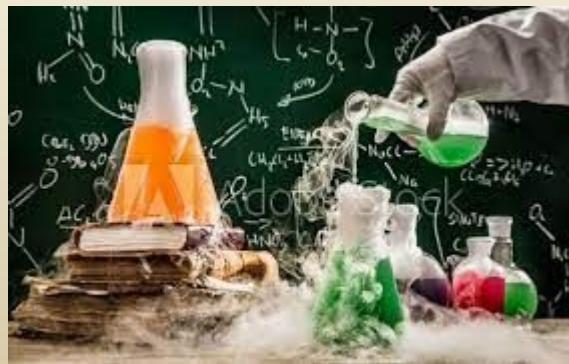
المرحلة الثانية : بدأ التحول إلى تقييم أداء المعلم من خلال تصميم أدوات لتقدير أدائيه وتحديد الكفايات الازمة له لممارسة المهنة وتضمنت هذه الأدوات اختبار منح شهادة التدريس، بحيث تتضمن ثلاثة مجالات: **الأول** إطار عام لمعلومات المعلمين المبتدئين ومهاراتهم مع تحليل الأداء التدريسي وتحديد درجته **والثانية** : يتضمن المهارات الأكاديمية الأساسية ، **والثالث**: يقيس المعلومات عن المادة التي يدرسها المعلم.

وفي المرحلة الثالثة : برزت حركة تقييم الأداء اعتمادا على المعايير. performance based standard.

وتعتبر الولايات المتحدة الأمريكية من أوائل الدول التي طبقت تمرين التعليم عام ١٩٨٧ م.

❖ وطبقت نظام الاعتماد المهني للمعلم في جميع ولاياتها وأصبحت رخصة التعليم شرطاً لازماً لكل معلم للسماح له بممارسة مهنة التعليم.

❖ وهذا الإجراء أسهم بفاعلية في تعزيز مكانة التعليم في الولايات المتحدة الأمريكية، وجعلها تحافظ على هويتها التنظيمية والتعليمية والاجتماعية والثقافية والعسكرية.



فوائد الرخصة المهنية للمعلمين:

- 1- الارتقاء بمستوى تعليم الطلبة في ضوء الممارسات الحديثة والعالمية.
- 2 - التركيز على التطوير المستمر للمعلم ورفع مستوى كفاءته المهنية.
- 3- تسلط الضوء على الكفاءات المتميزة في مجال التعليم
- 4- الوصول إلى المعايير العالمية في التعليم المتقدم
- 5- حصر القدرات المختلفة للمعلمين.
- 6- استثمار الكادر المتميز للتطوير في دعم العملية التعليمية
- 7- دفع المختصين للإبداع في مجال اختصاصهم.

- 8- الارتقاء بمخرجات مهنة التعليم.
- 9- التزام منسובי مهنة التعليم بكل المعايير الخاصة بها.
- 10 - وضع برامج تدريبية ذات جودة عالية قبل و أثناء الخدمة .
- 11-التقييم المستمر و المفاضلة بين المتقدمين لمزاولة مهنة التعليم قبل الخدمة .
- 12- التخلص من العوائق والبعد عن الروتين والحرص على مواجهة واقع مختلف و توفير الأجواء المناسبة لتحقيق الأهداف.
- 13- التوعية الاعلامية بمكانة المعلم والثrust على تصديره ورفع مكانته ادبياً و معنوياً.

استحوذت نظام المحاسبة والمساءلة القائمة على -

أداء المعلم في الأونة الأخيرة على اهتمام الباحثين فنظام المحاسبة يقدم المعرفة البنائية التي يتم على أساسها تحسين جودة أداء المعلم في برامج كليات التربية ثم بعد ذلك يتم اختبار المعلم ولا يعطى رخصة لمزاولة مهنة التعليم إلا إذا نجح في هذا الاختبار

تسمى اختبارات قياس كفاءة المعلم في المادة التي يقوم بتدريسها وطرق وأساليب تعليمها باختبارات ترخيص مزاولة المهنة

وتنقسم اختبارات ترخيص المعلم لمزاولة مهنة التدريس - . إلى قسمين

يتناول القسم الأول: قياس الجانب المعرفي لمعايير -

الاعتماد المهني للمعلم أو المعايير الجودة ، وتحاول معظم الأنظمة التعليمية جاهدة تطبيق هذا النوع من الاختبارات على المعلمين الجدد قبل ممارستهم للمهنة وعلى مدار حياتهم المهنية.

كل فترة زمنية تتراوح من 3 إلى 5 سنوات لضمان -

استمرارية جودة الأداء التي تعكس فعاليتها على جودة أداء الطالب.

القسم الثاني: من اختبارات الترخيص اختبارات متخصصة طبقاً لمتطلبات المهنة، كمهارات إدارة الفصل والكفاءة اللغوية والتحدث والاستماع واستخدام الكمبيوتر في التدريس وتقدير الطلب.

وقد أجريت دراسة لتعرف أثر ثلاثة عوامل في جودة أداء المعلم هي :

- المؤهلات العلمية للمعلم.
- سنوات الخبرة في التدريس.
- اجتياز الترخيص لمزاولة مهنة التدريس - 3

وتختلف اختبارات الترخيص من دولة إلى أخرى ، ولكن تنفق** في الهدف الذي تطبق من أجله وهو الحكم على جودة أداء المعلم.

❖ ومعايير الاعتماد المهني للمعلم ترتبط بالمجتمع الذي ي العمل فيه

المعلم :

❖ فمعايير معلم ي العمل في السودان تختلف عن المعايير معلم آخر ي العمل في الصين أو في الدول الأوربية وبالرغم من الاختلافات الواسعة في وضع معايير المعلم الجيد من مجتمع لآخر.

هناك إتفاق بين معظم الدول والمجتمعات أن المعايير الآتية تمثل الحد الأدنى المطلوب في أداء المعلم الجيد:

- أن يكون المعلم متقدماً للبنية المعرفية لمادة تخصصه ويفهم طبيعتها .

- أن يخطط المعلم في عملية التدريس على سياسة التعليم والأهداف بعيدة المدى المجتمع .

- أن يطبق المعلم استراتيجيات وطرائق وأساليب التدريس بكفاءة .

- أن يوفر المعلم بيئة تعليمية إيجابية .

وتتفق الأبعاد العالمية لمزاولة مهنة التدريس في الأبعاد الآتية:

- ❖ ضرورة معرفة المعلم واستيعابه للبنية المعرفية لمحظى المنهج القائم على تدريسه، وضرورة تطوير معارفه وتحديثها حتى يكسب ثقة طلابه واحترامهم.
- ❖ الكفاءة التربوية : معرفة المعلم لمبادئ ونظريات التعلم والتعليم وأن يكون عالما بالاتجاهات التربوية الحديثة ومعرفته لخصائص طلابه ودوافعهم وأنماطهم السلوكية.
- ❖ مهارات النور المعلوماتي : ويستهدف هذا البعد قياس المهارات الأساسية لدى المعلم ، والتي من بينها مهارات التفكير الاستدلالي والتفكير الناقد والتفكير الابتكاري ومهارات الاتصال والفهم القرائي.

موقـات تطبيق الترخيص المهني لمزاولة مهنة التعليم بالتعليم الثانوي العام في مصر

◆ أولاً: المـوقـات المتعلقة بالمـعلـمين أنفسـهم :

هـناـك بـعـض الـاشـكـالـيات الـتـى تـواـجـه تـطـبـيق التـرـخـيـص وـالـتـى تـتـعـلـق بـالـمـعلـمين أـنـفـسـهـم وـتـلـك الـاشـكـالـيات تـتـمـثـل فـي الـآـتـي:

1- عدم ارتياح بعض المـعلـمين وـالـقـيـادـات التـعـلـيمـيـة لـنـظـام التـرـخـيـص المؤـقـت لأنـه سـوـف يـجـبـهـم عـلـى بـذـلـ المـزـيد منـ الجـهـد فـي السـعـى لـنـطـوـيرـ مـهـارـاتـهـم وـأـدـائـهـم. بـالـإـضـافـة إـلـى خـوفـهـم عـلـى اسـتـقـرارـهـم الوـظـيفـيـ.

2- افتقار المـعلـمين لـ ثـقـافـةـ الـجـودـة أوـ ثـقـافـةـ الـاعـتمـاد، فـغالـبيـةـ أـفـرادـ المـجـتمـع يـفـضـلـونـ الـعـلـمـ الـمـرـيحـ وـتـمـيلـ إـلـىـ الـكـسبـ السـرـيعـ بـأـقـلـ مـجهـودـ.

3- رفض بعض المعلمين لهذا النظام لتشككهم بأن الهدف منه التخلص من عدد من المعلمين وإحلالهم بمعلمين صغار السن، نظراً لأن خفاض مرتباتهم كأحد الوسائل المتتبعة في تخفيض نفقات التعليم على صالح وجود أنواع متعددة بين المعلمين :

- 1- عام و فني.
- 2- علمي و نظري.
- 3- خاص و حكومي.
- 4- مؤهلين تربوياً وغير مؤهلين تربوياً.
- 5- الاعتماد على الأكاديمية والخبرة الطويلة.
- 6- ضعف قدرات المعلمين البحثية والنقدية في تقديم التقارير وإجراء البحوث.

ثانياً: والمعوقات المتعلقة بنظام التطبيق :

□ يواجه تطبيق نظام الترخيص لممارسة مهنة التعليم اشكاليات تتعلق بنظام التطبيق ذاته وقد ترجع تلك الاشكاليات لحداثة هذا النظام في مصر ويمكن إيضاح تلك الاشكاليات فيما يلى :

- 1- ندرة الخبرة العملية بنظام الترخيص وتعدد الجهات المتوقع اشتراكها في عملية التنفيذ . وما قد يحدث بينها من تضارب واختلاف في وجهات النظر.
- 2- صعوبة تحديد وتصنيف منظومة الترخيص للمعلم بما في ذلك صعوبة التحديد الدقيق لنوعية وطبيعة المستويات المعرفية والمهاريات

3- تعدد وتشابك المتغيرات ذات الصلة بهذا الموضوع .

فهناك المعلمون القدامى والمعلمون حديثي التخرج ، وهناك المؤهلون تربويا وغير المؤهلين . وهناك أصحاب المؤهلات العليا وأصحاب المؤهلات المتوسطة ، وهناك من يمارسون المهنة بشكل غير رسمي من خلال الدروس الخصوصية .

4- غياب الهياكل الوظيفية والتنظيمية التي يتعين عليها فهم واستيعاب هذه الأفكار الجديدة والمشاركة في تطبيقها على مستوى المدارس والإدارات والمحافظات

5- تطبيق هذا النظام قد يقلل من فرص الحصول على معلمين في بعض التخصصات التي تحتاجها المدارس الفنية والصناعية القادمين من قطاع الأعمال والصناعة، ويعملون بدوام جزئي لبعض الوقت للاستفادة من خبرتهم في هذا المجال.

6- يرى البعض أن زيادة وتعقيد متطلبات الحصول على ترخيص بمزاولة مهنة التعليم أمر غير مستحب لأنه يقلل من عدد راغبى الانضمام لمهنة التعليم.

7- التشكي فى مدى موضوعية وشفافية الجهة التي تقوم بمنح الترخيص وتدخل الوساطة والمحسوبيـة.