

تصور مقترن لوضع معايير الترخيص المهني لمزاولة التعليم من وجهة نظر المشرفين التربويين في العراق

أ. م. د. ضياء صالح مهدي

كلية التربية للعلوم الإنسانية، جامعة كربلاء، كربلاء، 56001، العراق.

dheyaa.s@uokerbala.edu.iq

الملخص

هدف البحث إلى وضع تصوّر مقترن لمعايير منح الترخيص المهني لمزاولة مهنة التعليم من وجهة نظر المشرفين التربويين في العراق في ضوء خبرات بعض الدول، ولتحقيق هذا الهدف استخدم البحث المنهج الوصفي، حيث تناول في إطاره النظري مفهوم الترخيص المهني لمزاولة مهنة التعليم ثم أهمية دواعي الترخيص وعرض وتحليل لبعض التجارب السابقة في هذا المجال، ثم أعتمد على بناء استبانة لأهم معايير الترخيص المهني والتي شملت الجوانب (المعرفية، المهارية، المهنية، الشخصية، العلمية) من وجهة نظر المشرفين التربويين، وكشفت النتائج عن موافقة معظم أفراد العينة على تضمين تلك المعايير ضمن معايير الترخيص المقترنة لمزاولة مهنة التعليم، وخلص البحث إلى تقديم تصوّر مقترن لعملية الترخيص كآلية قابلة للتطبيق لمزاولة مهنة التعليم، وأشتمل المقترن فلسفة وأهداف وآليات التطبيق.

الكلمات المفتاحية: الترخيص المهني لمهنة التعليم، المعلم، المشرف التربوي.

A Proposed Vision for Setting Professional Licensing Standards for Practicing Education from The Perspective of Educational Supervisors in Iraq

Asst. Prof. Dr. Dheyaa Saleh Mahdi

College of Education for Humanities, University of Karbala, Karbala, 56001, Iraq.

dheyaa.s@uokerbala.edu.iq

Abstract

The research aimed to develop a proposed vision for the criteria for granting a professional license to practice the teaching profession from the point of view of educational supervisors in Iraq, in light of the experiences of some countries. To achieve this goal, the research used the descriptive approach, as it dealt within its theoretical framework with the concept of professional licensing to practice the teaching profession, then the importance and reasons for licensing, and presented and analyzed some previous experiences in this field. Then, it relied on building a questionnaire for the most important criteria for professional licensing, which included aspects (cognitive, skill, professional, personal, scientific) from the point of view of educational supervisors. The results revealed that most sample members agreed to include these criteria within the proposed licensing criteria for practicing the teaching profession. The research concluded by presenting a proposed vision for the licensing process

as a mechanism that can be applied to practice the teaching profession. The proposal included the philosophy, objectives, and mechanisms of application.

Keyword: Professional license for the teaching profession, teacher, educational supervisor.

المقدمة

تتعلق فلسفة إصلاح التعليم بالتركيز على تنمية المعلم مهنياً؛ فالمعلم يعتبر أحد الركائز الأساسية في العملية التعليمية، حيث انه يساهم بشكل كبير في تطوير وتحفيزه الطلبة وتحفيزهم لتحقيق أقصى استفادة لإمكانياتهم العقلية والمهارية والمعرفية للنجاح في الحياة الأكademية والمهنية؛ وتقديم التوجيه والنصائح الازمة لاتخاذ القرارات الشخصية والمهنية الصحيحة، وذلك من خلال تطوير مهارات التفكير الناقد والابتكاري والإبداعي لهم وتحفيزهم لاستكشاف الأفكار وتطوير الحلول الإبداعية.

وهناك العديد من الاتجاهات الحديثة في مجال تطوير أداء المعلم ولعل من أبرزها هو الاتجاه نحو تطبيق نظام الترخيص للمعلم لمزاولة المهنة، حيث يمثل وجود هذا النظام الحفاظ على هيبة المعلم ومكانة مهنة التعليم لأنها تضمن انتقاء أفضل العناصر المؤهلة التي تتال ثقة المجتمع، فالترخيص للتدريس يمثل توجهاً عالمياً يستهدف تجويد منظومة التعليم، كما أنه يعد آلية معتبرة يمكن من خلالها معالجة القصور في بعض برامج إعداد المعلمين [1].

إن التعليم كباقي المهن يحتاج إعداداً مهنياً متخصصاً بمعايير وضوابط تعد من خبراء متخصصين بالمجال التعليمي، ويسمح فقط لحاملي هذه الرخصة بممارسة المهنة، والتجديد لهذا الترخيص يتم من خلال وضع معايير تتعلق بكفاءة المعلم واستمراره ببرامج التنمية المهنية، حيث أن الأنظمة الخاصة القائمة بمنح هذه الرخص تهدف للتأكيد على أن من يمارسون مهنة التدريس يتمتعون بالمهارات الخاصة بها، ولديهم من المعرفة والمهارات ما يجعلهم يستحقون أن يمنحوا هذه الرخصة لمزاولة المهنة [2].

ولقد أولت دول العالم المتقدمة في مجال التعليم اهتماماً كبيراً بمفهوم الرخصة المهنية ومعايير الترخيص لها منذ ثمانينيات القرن الماضي من ضمن خططها التي وضعتها للارتقاء بالتعليم وتطويره في جميع جوانبه، حيث اتجهت إلى عمل آليات علمية تربوية هدفها تحديد الجهات المتخصصة في منح الترخيص للعمل بمهمة التعليم وفق نظم ومعايير، وينبع اهتمامها هذا من إيمانها بأن أي تطوير في قطاع التعليم لا يكتمل إلا بتعزيز دور المعلم وإمكانياته لما لذلك من تأثيرٍ فعال على معارف الطلبة وسلوكياتهم ومهاراتهم، فالمعلم هو محور العملية التعليمية الذي يقوم على بناء مهارات طلابه وتشكيل شخصياتهم.

وبشكل عام، فالترخيص المهني للمعلمين هي وثيقة تصدر وفق معايير وإجراءات محددة، تمثل إثباتاً حاملاً يؤهله لمزاولة مهنة التعليم بحسب مستويات مهنية محددة، وتسرى صلاحيتها لمدة زمنية معينة تحتاج بعدها إلى تجديد، ومن هنا يمكن التأكيد على حتمية تمكين التدريس باعتباره الأساس المناسب لعمليات التطوير والإصلاح التربوي مما أدى إلى بروز مفهوم الرخصة المهنية للمعلم كتعبير عن الاهتمام المتامن لدى كثير من المهتمين بأمور التعليم [3، 4].

أولاً/ مشكلة البحث

يلعب المعلم دوراً حيوياً ومتنوّعاً في توجيهه وتعزيز عملية التعلم، ومن خلاله يتمكن الطلبة من مواصلة تطوير مهاراتهم واكتسابهم للمعرفة على مدار الحياة، كما انه يعزز قدرة الطلبة على التفكير الإبداعي والابتكاري من خلال توفيره للبيئة التعليمية التي تشجع على التفكير الناقد وحل المشكلات واستخدام جميع الوسائل الضرورية لفهم المناهج الدراسية، لأن المعلم يعتبر الحلقة الوسيطة ما بين المنهج الدراسي وما بين الطلبة. وقد ظهر ما يسمى بتمكين التعليم كأحد الضرورات الأكademية لتحسين وتطوير العملية التعليمية، حيث يعد نظام الرخص المهنية للمعلمين أحد الأنظمة التربوية المستحدثة والمهمة التي تسعى إلى ضمان جودة الأداء في العملية التعليمية، وذلك من خلال الالتزام بتطبيق المعايير المهنية، ل توفير نوعية تعليمية عالية الجودة، حرصاً منها على أن يلتقي بمهمة التعليم أفضل الكفاءات القادرة على الممارسة المهنية الفاعلة القادرة على تبسيط مفاهيم المناهج الدراسية بأوضح صورة للطلبة [5]. والترخيص المهني للمعلمين يعتبر منح جديداً في إطار السعي لتحقيق جودة التعليم، حيث أنها تحاول حديثاً أن تعرف بالتعليم كمهنة، ولكن ما زال هذا المجال يعاني من بعض القصور، وبحاجة إلى مزيد من البحث وذلك لطرح رؤى جديدة ومعايير لانتقاء أفضل العناصر للعمل بمهمة التدريس، وفي العراق ما زال هذا الأمر لم يتم التطرق إليه أو مناقشته على مستوى الأبحاث، وتؤكد لهذا الجانب فقد أشارت دراسة "الحربي" إلى أن معايير تمكين التدريس مازالت غامضة، وخصائص المهنة الازمة غير واضحة، حيث إن فكرة

تمهين الترخيص في المملكة العربية السعودية ما زالت في مراحلها الأولى، وإن تطبيق اختبار الكفايات للمعلمين الجدد لا يحقق الحد الأدنى لمعايير القبول لمعلم المستقبل، بل يعتمد في المفاضلة بين المتقدمين ليس إلا، إضافةً إلى أن اختبار الكفايات الأساسية للمعلمين يحتاج إلى مزيد من الإتقان ومعايير أعلى في البناء والتطبيق [6].

كما حددت دراسة أخرى بأن هناك عدد من المعوقات في تطبيق الرخصة المهنية لمعلم التعليم العام في السعودية تتمثل في معوقات متعلقة ببرامج إعداد المعلم، والمتعلقة باتجاه المعلم نحو الرخصة، ثم المعوقات المتعلقة ببرامج التطوير المهني، وأخيراً المعوقات المتعلقة بآليات تطبيق الرخصة [7]، أما دراسة عبد الكرييم فقد حددت بعض المعوقات والإشكاليات في تطبيق الترخيص المهني لمزاولة مهنة التعليم للمعلمين في مصر والتي تتعلق بالمعلمين أنفسهم أو المتعلقة بنظام التطبيق [1].

ومن منظور التربويين فالارتفاع إلى مستوى المهنة أصبح يحتل مركز الصدارة في محاولة لإصلاح التعليم [8] ، وفي العراق بُرِزَ الاهتمام ببرامج التنمية المهنية للمعلمين بعد إقرار قانون وزارة التربية المعدل عام(2011)، كما أقرت استراتيجية إعداد المعلمين وتطويرهم المهني(2011-2020) السعي للنهوض بواقع القطاع التعليمي ، ولكن وجود العديد من الظروف السياسية والأمنية والاقتصادية والاجتماعية في العراق أدى إلى وجود عدد من نقاط الضعف المتعلقة بمجال تطوير الكوادر التعليمية، وكان من ابرزها والتي حددتها الاستراتيجية هي غياب معايير الدخول لمهنة التعليم والترخيص بمزاولتها، الأمر الذي أدى إلى تدني قيمة المعلم الاجتماعية، وانخفاض دافعية المعلمين نحو العمل.

وتتجدر الإشارة إلى إن تعيين المعلمين في العراق يكون بشكل مركزي من قبل وزارة التربية، ويتم ذلك في ضوء حاجات المديريات العامة في جميع المحافظات ووفقاً لمؤهلاتهم العلمية، وبحسب الأنظمة المعمول بها في وزارة التربية يكون المعلم تحت التجربة لمدة عام لملأحة أدائه، ثم يثبت بعد انتهاء المدة المذكورة، أما ترقیتهم فتتم على أساس عدد سنوات الخدمة فقط [9].

وأستناداً إلى ما سبق، وفي ظل الدور الحيوي للمعلمين في العملية التعليمية، وما تفرضه متطلبات ضمان الجودة في العملية التعليمية ومعايير الأداء للمعلمين في مراحل التعليم العام، وفي ظل متطلبات الرخصة المهنية للتأهيل المهني للمعلمين جاءت مشكلة الدراسة في الإجابة عن السؤال الرئيس الآتي: ما التصور المقترن لإمكانية تطبيق معايير الترخيص المهني لمزاولة مهنة التعليم في العراق من وجهة نظر المشرفين التربويين؟

ثانياً/ أسئلة البحث

ما المقصود بالترخيص المهني لمزاولة مهنة التعليم، وما المعايير لرخصة مزاولة المهنة في ضوء الخبرات العالمية، وما خبرات الدول الأجنبية والدول العربية في مجال تطبيق رخصة مزاولة مهنة التعليم، وما التصور المقترن لتطبيق الترخيص المهني لمزاولة مهنة التعليم في العراق.

ثالثاً/ أهداف البحث

القاء الضوء على الإطار الفهمي لمعايير الترخيص المهني للمعلمين، كما تهدف الدراسة الحالية بالارتفاع وتطوير مخرجات التعليم في إطار العمل بنظام الترخيص المهني لمزاولة مهنة التعليم، وإلقاء الضوء على تجارب وجهود بعض الدول الأجنبية والعربية التي وضعت معايير الترخيص المهني لمزاولة مهنة التعليم لمعلميها، وتقديم تصوراً مقتراً لام المعايير التي يمكن تطبيقها في العراق من وجهة نظر المشرفين التربويين.

رابعاً/ أهمية الدراسة

تكمّن أهمية الدراسة في مدى أهمية مهنة التعليم وحاجتها للتطوير في العراق، وإكسابها صفة التمهين لتصبح مهنة كغيرها من المهن، والتي تخضع لمعايير العالمية المعتمدة لمزاولتها، قد تسهم الدراسة في إصلاح العملية التعليمية من خلال تعزيز التطور المهني للمعلم، حيث إن جميع الدراسات المتخصصة بال المجال التربوي ترى بأن الترخيص المهني لمزاولة مهنة التعليم تعد أحد الشروط الأساسية للتقدم الوظيفي، وللاستمرار بمهنة التعليم يجب على المعلم أن يخضع إلى دورات مستمرة في العمل للحفاظ على كفاءته، تقدم الدراسة الآليات المتعلقة بالترخيص المهني للمعلمين في العراق حيث تقدم تصور مقترح

للمزاولة مهنة التعليم، ومن المتوقع أن يستفيد من الدراسة العديد من المسؤولين القائمين على الإدارات التربوية التعليمية في العراق لتحقيق الإصلاح لمنظومة التعليم.

خامساً/ منهاجية البحث

يعرف منهاج البحث بالأسلوب الذي ينتهجه الباحث في دراسة مشكلاته بغية الوصول لحلول لها وإلى بعض النتائج، ومن المنهج شائعة الاستعمال بين الباحثين منهاج الوصفي، والذي يهدف إلى تحديد الوضع الحالي لظاهرة معينة، ومن ثم يعمل على وصفها والربط بين مدلولاتها للوصول إلى تصوراً واضحاً وواقعي يمكن تطبيقه.

سادساً/ مصطلحات الدراسة

تمثلت أهم مصطلحات الدراسة في الآتي:

الترخيص المهني لمهنة التعليم: تصريح قانوني بأهلية الفرد وكفاءته لمزاولة مهنة التعليم، ويتم منح التصريح من خلال عملية نظامية تهدف إلى وضع ضوابط لمهنة التعليم وفق معايير ومستويات أدائية تكفل الحد الملائم من الكفايات الأكademية والمهنية الالزمة للمعلم لأداء دوره بكفاءة وفاعلية[10].

بينما عرفها "سلوم" بأنها جملة من الإجراءات من أجل جعل التدريس مهنة حقيقة، وهي أساس للحصول على الترخيص للتدريس أو ما يسمى إجازة التدريس، وتنطلب اجتياز اختبارات تقويم المستوى العلمي والمهارة التربوية والرغبة في التدريس والصفات الشخصية التي تعزز القدرة على التعليم والقدرة على توظيف المعارف في المواقف التربوية[11]. وعرفها "عبد الكرييم" بأنها استيفاء المعلم للمتطلبات والمعايير التي تحددها الهيئات الرسمية المشرفة على التعليم، وهي التأكيد على أهلية وكفاءة الفرد لممارسة ومزاولة المهنة، حيث إن حصول الفرد على المؤهل التربوي لم يعد كافياً للعمل في مهنة التعليم، كما إن متطلبات الحصول على رخصة مزاولة المهنة تختلف من دولة إلى أخرى، فالترخيص علامة جودة تمنح بعد تقييم دقيق للممارسة و التأكيد من تحقيقها للمعايير في تلك الدولة [1]. أما التعريف الإجرائي للترخيص المهني لمزاولة المهنة للمعلمين : فهي وثيقة تمنح للمعلمين تشهد لحاملاها بأنه ذو كفاءة أكademية ومهنية، وتسمح لصاحبتها بمزاولة مهنة التعليم بعد استيفاء المعلم للمعايير التي تحددها الهيئة الرسمية بوزارة التربية التي تعمل على إصدار التراخيص للمعلمين، وهي تحتاج للتجديد بعد فترات زمنية معينة لكي تضمن جودة المعلم وتطوير قدراته لخدمة العملية التعليمية.

المشرف التربوي: خبير فني وظيفته الرئيسية مساعدة المعلمين على النمو المهني، وحل المشكلات التعليمية التي تواجههم، وتقديم الخدمات الفنية التي تساعدهم لتحسين أساليب التدريس، وتحفيزه العملية التعليمية الوجهة الصحيحة[12].

تعريف وزارة التربية في العراق بأن الإشراف التربوي هو نشاط موجه يعتمد على دراسة الوضع الراهن ويهدف إلى خدمة جميع العاملين في مجال التربية والتعليم لأطلاق خدماتهم ورفع مستوى الشخصي والمهني فيها بما يحقق رفع مستوى العملية التعليمية وتحقيق أهدافها وزارة التربية[13]. وعرف مكتب التربية العربي لدول الخليج العربي المشرف التربوي بأنه الشخص الذي يتولى مهمة الإشراف التربوي وتحقيق أهدافه سواء أكان هذا المشرف لمرحلة الابتدائية أم المتوسطة أم الثانوية (مكتب التربية العربي لدول الخليج العربي)[14].

اما التعريف الإجرائي للباحث فالشرف التربوي فهو المعلم الذي يتم تعيينه بوزارة التربية على الملوك التربوية، ويكلف بممارسة مهنة المشرف التربوي بعد مدة زمنية نتيجة لعوامل الخبرة والكفاءة، والصفات التربوية القيادية الإنسانية، والهدف من تكليفه تحسين العملية التعليمية بجميع جوانبها، من خلال مساعدة المعلمين على النمو المستمر بجميع الوسائل الإشرافية كالورش التربوية والدورات التربوية لتحقيق الأهداف المرجوة من التعليم.

سابعاً/ الدراسات السابقة

ان محاولة طرح وعرض الدراسات السابقة العربية والأجنبية ذات الصلة بموضوع البحث يسهم في إثراء البحث الحالي واستكشاف التحديات والمعوقات التي واجهت الباحثين والإفادة من المراجع والمصادر التي استعانت بها تلك الدراسات، وبمراجعة عدد من

الدراسات العربية تبين أن بعض الدول العربية قد شهدت تحركات نحو تطوير التعليم وتحسين شروط مزاولة المهنة التعليمية، وقد تم اتخاذ بعض الإجراءات في هذا الصدد، وفيما يلي عرض للدراسات السابقة تم ترتيبها من الأقدم إلى الأحدث:

الدراسات العربية:

- 1- دراسة صادق وأخرين [15] بعنوان "واقع نظام الرخص المهنية للمعلمين في دولة قطر"، وهدفت الدراسة التعرف على واقع نظام الرخص المهنية للمعلمين في دولة قطر، وتقييم نظام الرخص المهنية بدولة قطر بعد التطبيق، واستخدم المنهج الوصفي بدراستهم بالإضافة لمقابلة المسؤولين عن مكتب الترخيص المهني المشرف على منح الرخص التابع لجنة التقييم إحدى هيئات المجلس الأعلى للتعليم، ومن أبرز نتائج الدراسة هو إن استحداث نظام الرخص المهنية هو تطوير للمعايير المهنية للمعلمين، وتطوير قاعدة بياناتهم، ومشاركة المجتمع الخارجي في عملية التقييم، وتدريب المدارس وتمكينها من تحمل مسؤولية تدريب معلميها أما أبرز التحديات لهذا النظام والتي أظهرتها الدراسة فكانت عدم احتساب سنوات الخبرة من ضمن المعايير، واعتماد نظام الرخص على ملف الإنجاز المهني فقط، وصعوبة فهم المعايير المهنية، وعدم ارتباط نظام الرخص بنظام تقييم المعلمين.
- 2- دراسة شرير وأخرون [10] بعنوان "تصور مقترح لتطوير عملية الترخيص لمزاولة مهنة التعليم بفلسطين في ضوء بعض التجارب الإقليمية والعالمية"، وقد هدفت الدراسة إلى تقديم تصوّر مقترح لتطوير عملية الترخيص لمزاولة مهنة التعليم بفلسطين في ضوء بعض التجارب الإقليمية والعالمية المعاصرة، من أجل ضمان اختيار أفضل العناصر وحماية المهنة من العناصر متدينة الكفاءة الأكademية والمهنية، والإفادة من بعض التجارب والخبرات الإقليمية والعالمية بهذا المجال، واستخدمت الدراسة المنهج الوصفي، وخلصت إلى تقديم تصوّر مقترح لتطوير عملية الترخيص لمزاولة مهنة التعليم بفلسطين، متضمناً فلسفه ومنطلقات وأهداف وآليات تطبيقها، وكذلك الضوابط والتوصيات التي ينبغي مراعاتها لنجاح التطبيق.
- 3- دراسة الديحاني وأخرين [16] بعنوان "إمكانية تطبيق رخصة المعلم بدولة الكويت من وجهة نظر أعضاء هيئة التدريس"، وهدفت الدراسة إلى التتحقق من إمكانية تطبيق رخصة المعلم بدولة الكويت من وجهة نظر أعضاء هيئة التدريس في كليات التربية، وقياس إمكانية تطبيق المعايير المقترنة للجوانب (التنظيمية، المهنية، المعرفية، العلمية التخصصية، المهارية، الشخصية)، وقد اتبعت الدراسة المنهج الوصفي والاستبانة لقياس آراء عينة الدراسة (172) من أعضاء هيئة التدريس في كلية التربية وكلية التربية الأساسية، وخرجت الدراسة بعدة توصيات منها انتقاء المعلمين وفقاً للمعايير المعمول بها سابقاً، وتعديل قوانين ولوائح ديوان الخدمة المتعلقة بعمل المعلم لتوافق مع متطلبات رخصة المعلم، وتطوير برامج كليات التربية في دولة الكويت لتتوافق وشروط ومتطلبات الترخيص المهني للمعلم بالمدارس الكويتية، واقتراح إجراء دراسة متكاملة لآلية استصدار رخص مزاولة مهنة التعليم في دولة الكويت.
- 4- دراسة الغير وأخرين [7] بعنوان "معوقات تطبيق الرخص المهنية لمعلم التعليم العام في المملكة العربية السعودية"، وقد هدفت الدراسة إلى تحديد أهم المعوقات لتطبيق الرخصة المهنية لمعلم التعليم العام في المملكة العربية السعودية من وجهة نظر المعلمين، واستخدمت الدراسة المنهج الوصفي المسحي وكذلك الاستبانة كأداة لجمع البيانات للتعرف على أبرز المعوقات من قبل أفراد العينة (1634) معلم ومعلمة، وبينت النتائج أن هناك موافقة بدرجة كبيرة لأفراد العينة على إن هناك الكثير من المعوقات لتطبيق الترخيص المهني لمهنة التعليم، وقد جاءت المعوقات التي تتعلق ببرامج إعداد المعلم كأحد أبرز المعوقات وفي الترتيب الأول، وكانت بالمرتبة الثانية المعوقات التي تتعلق باتجاه المعلم نحو الرخصة المهنية، وبالمرتبة الثالثة كانت المعوقات المتعلقة ببرامج التطوير المهني للمعلم، وكانت المعوقات المتعلقة بآليات تطبيق الرخصة المهنية في المرتبة الأخيرة، ومن أهم المقترنات التي تبنتها الدراسة كان تقديم حزمة من الحوافر المعنوية والمالية تناسب وكل مرتبة دون المساس بالعلاوة السنوية.

- 5- هدفت دراسة الأمير وأخرون [17] بعنوان "درجة تطبيق المعايير التربوية الخاصة بالرخصة المهنية للمعلمين من وجهة نظر القائمين على الإدارة المدرسية بالمدارس الثانوية بمدينة جدة"، حيث هدفت الدراسة إلى التعرف على درجة تطبيق المعايير التربوية الخاصة بالرخصة المهنية (القيم والمسؤوليات المهنية، المعرفة المهنية، الممارسة المهنية) لدى المعلمين والمعلمات من وجهة نظر الإدارة المدرسية في المدارس الثانوية بمدينة جدة بالمملكة العربية السعودية، وقد اتبعت الدراسة المنهج الوصفي بالإضافة إلى الاستبانة كأداة للحصول على استجابات أفراد عينة الدراسة (218) مديرأً ووكيلأً بالمدارس الثانوية، واعتمدت، وتوصلت الدراسة بعدد من النتائج من أهمها أن درجات تقييم أفراد العينة لدرجة تطبيق المعايير الثلاثة (القيم والمسؤوليات المهنية، والمعرفة المهنية، والممارسة المهنية) لدى المعلمين والمعلمات جاءت كلها بموافقة كبيرة، كما أنه لا توجد فروق دالة

إحصائيًا في تطبيق المعايير التربوية الخاصة بالرخصة المهنية من وجهة نظر أفراد عينة الدراسة وفقاً لمتغيري الجنس والمساري الوظيفي.

6- دراسة جاد وأخرين [18] بعنوان "تصور مفترض تطبيق معايير الترخيص لمزاولة مهنة التدريس في مصر كمتطلب لتحقيق الاعتماد المهني للمعلم في ضوء بعض التجارب العالمية المعاصرة"، وكان الهدف من الدراسة وضع تصور مفترض لإمكانية تطبيق معايير الترخيص لمزاولة مهنة التدريس في مصر كمتطلب لتحقيق الاعتماد المهني للمعلمين في ضوء التجارب العالمية، واستخدم المنهج الوصفي، وكانت أداة الدراسة هي الاستبانة للتعرف على آراء معلمي مرحلة التعليم الأساسي بمدينة أسوان بشأن المعايير الواجب توافرها لدى المعلمين من أجل الحصول على الترخيص، وقد شملت (معايير تخصصية، ومعرفية، ومهارية، وشخصية، ومهنية، وتنظيمية)، وإجراءات التجديد للرخصة المهنية للمعلمين، ومن أبرز نتائج الدراسة اعتراف أفراد العينة على بعض المعايير والإجراءات، وفي ضوء تلك النتائج صاغ الباحث تصوّره المفترض تطبيق الترخيص المهني.

الدراسات الأجنبية:

1- دراسة باركر Barker [19] بعنوان "اتجاهات مدير المدارس نحو استخدام بروتوكول تجاري لفحص المتقدمين لشغل وظائف المعلمين" وقد هدفت الدراسة عرض لتصورات مدير المدارس تجاه معايير اختيار المعلمين بولاية أوهايو بالولايات المتحدة الأمريكية، واستخدمت الدراسة المنهج الوصفي التحليلي وتطبيق الاستبانة كأداة لجمع البيانات لأفراد عينة الدراسة(47) مدير مدرسة في ثلاثة مناطق بوسط أوهايو، وتوصلت الدراسة إلى أن هناك عدة معايير يتم على أساسها اختيار المعلمين لمهمة التعليم وهي: المعايير التربوية والمهنية، والشخصية، والخبرة المهنية في التدريس، ومهارات الاتصال اللفظي، والسلوك، وجودة خبرة التدريس، وفلسفة التعليم، ومهارات الاتصال الكتابي.

2- دراسة شولز وأخرين (Shuls) [20] بعنوان "رفع مستوى جودة المعلمين: تقييم تأثير زيادة الدرجات في اختبارات الترخيص"، وقد هدفت الدراسة تقييم الآثار المترتبة على تعديل معايير اختبار الترخيص على جودة المعلمين، وقد استخدم الباحث المنهج الوصفي في دراسته، ومن أهم نتائج الدراسة تبين أن المعلمين الذين اجتازوا اختبار الرخصة المهنية كان أدائهم التدريسي أفضل من أداء أقرانهم الذين لم يخترعوا، وأن حصول المعلم على الرخصة المهنية قد أسهم في تطوير أداء طلابه، حيث توصل إلى وجود علاقة إيجابية بين أداء المعلم الحاصل على الرخصة وأدائه بالصف، وأضاف شرطاً لتحقيق ذلك، وهو تحديد درجة نجاح مرتفعة، وليس مجرد اختيار الأختبار.

3- دراسة فيتازا وأخرين Phytanza [21] بعنوان "تأثير التثبيت في الوظيفة، وشهادة المعلم، ودافع العمل على أداء معلمي ذوي الاحتياجات الخاصة، وقد هدفت الدراسة التعرف على تحديد الآثار المهمة للتثبيت الوظيفي للمعلمين، ورخصة المعلم، ودوفع العمل على أداء معلم ذوي الاحتياجات الخاصة، وقد اتبعت الدراسة المنهج الوصفي، بالإضافة إلى الاستبانة على عينة الدراسة التي تتكون من (45) معلماً من ذوي الاحتياجات الخاصة، والاستبانة كانت معدة لتوثيق الرخصة المهنية للمعلم وتثبيته بالوظيفة، وكذلك ملاحظة لأدائه، وأظهرت النتائج أن هناك تأثيراً كبيراً لمدة الخدمة الوظيفية على أداء المعلم من ذوي الاحتياجات الخاصة، كما إن للترخيص المهني للمعلم من ذوي الاحتياجات الخاصة تأثير مضاعف على أداءه، ودوفع العمل كانت كبيرة على أداء المعلمين من ذوي الاحتياجات الخاصة.

تعليق عام على البحوث والدراسات السابقة وجوانب الاستفادة منها: من خلال استقراء البحوث والدراسات السابقة، تبين أن جميعها أكدت على أهمية وجود الرخصة المهنية للمعلم ودورها في تحسين التعليم وهو ما استفادت منه بعض الدول العربية من خلال اطلاعها على التجارب العالمية في هذا المجال، بالرغم من وجود بعض أوجه القصور في تطبيق معايير الترخيص المهني لمزاولة مهنة التعليم فيها، لكن في العراق لم يتطرق القائمين على النظام التعليمي عن أي شيء يتعلق بالترخيص المهني للمعلمين، ولا عن المعايير التي من المؤمل أن ترتفع من مستوى الهيئات التعليمية، الأمر الذي يجعل الدراسة الحالية من الدراسات الأولية في هذا المجال، خصوصاً وأن رفع المستوى الأكاديمي والمهني للمعلمين يعتبر من أولويات إصلاح التعليم وتطويره، وهو ما يدعو إلى ضرورة الوقوف والدعوة المستمرة لتطبيق الترخيص المهني للمعلمين مع تحديد المعايير والشروط كما في بعض الدول المتقدمة مع الأخذ بنظر الاعتبار العوامل الأخرى في العراق، ولقد استفاد الباحث في دراسته الحالية من الدراسات السابقة من تعرضه لبعض التجارب العالمية في مجال الترخيص المهني في تحديد مشكلة الدراسة، وأسلحة الدراسة، و اختيار المنهج المناسب للدراسة وهو المنهج الوصفي

والذي استخدمه معظم الباحثين في دراساتهم، والعينة المناسبة لتطبيق استبانة الدراسة، وكذلك وضع التصور المقترن لتطبيق الترخيص المهني لمزاولة مهنة التعليم في العراق.

المحور الأول

الإطار النظري

يتم في هذا الإطار تضمين بعض المفاهيم التي تخص البحث وهي:
أولاً: **مفهوم الترخيص المهني لمزاولة مهنة التعليم**

مفهوم الترخيص المهني لمزاولة المهنة هو الإذن الممنوح من قبل سلطة مختصة، تعمل وفق معايير محددة لممارسة مهنة تتضمن إعداداً متخصصاً كافياً ومستمراً على المستوى المتقدم، وي يتطلب من شاغلها أن يكون على قدر من المعرفة والتعليم والدافعية التي تمكنه من تطوير نفسه ذاتياً في مجال المعرفة المتصلة بمهن التعليم التي يزاولها، واستعادة هذه المعرفة لإتمام استخدامها في خدمة الآخرين المتعاملين معه، والاهتداء بمتىاق عمل أخلاقي يحكم سلوكياته وعلاقاته لضمان عدم تضرر المجتمع من جراء عدم كفاءة الممارس لمهنة التعليم[22].

فمن أهم الخطوات لتطوير إعداد المعلم وتنميته مهنياً بما يتاسب مع الاتجاهات العالمية المعاصرة الترخيص لمزاولة مهنة التعليم، ومن المهم أن يخضع المعلمون العاملون في المهنة لعمليات تقويم مستمرة وذلك للتأكد من حسن سيرتهم التعليمية وتطورهم الذاتي بما يتاسب ومواجهة المتغيرات المتسرعة، فوجود ترخيص محدد المدة ويجدد كل فترة زمنية يجعل المعلم دائماً ما يسعى إلى تطوير وتنمية مهاراته وقدراته ليكون قادراً على اجتياز الاختبارات المؤهلة لتجديد الترخيص المهني له[1].

ومن المبررات الأخرى لتطبيق الرخصة للمعلم هو أهمية الدور الذي يقوم به المعلم في رفع كفاءة النظام التعليمي وتوفير نظام تعليمي ذي جودة وكفاءة؛ لذا لابد من وجود اختبارات وتقييمات مستمرة تثبت مدى كفاءة المعلم لممارسة هذه المهنة، ويتضمن نظام الترخيص المهني أنواعاً متعددة للرخص تمنح للمعلم وفقاً لاشتراطات وضوابط تعتمد على المؤهلات العلمية وسنوات الخبرة ومتطلبات النمو المهني وتقارير تقويم الأداء الوظيفي، كما يشتمل على ضوابط وإجراءات لتجديد الرخصة المهنية أو إلغائها، ولضمان تحقيق المعايير المهنية ومتطلبات التطور المهني فقد تم تصميم سلسلة من أدوات التقويم المتنوعة والتي تقوم الدعم المستمر للارتفاع بالأداء المهني للمعلمين، ولاكتمال هذا النظام فقد اقترح العديد من الخبراء التربويين توفير مجموعة من أساليب التعزيز أثناء الخدمة وبعدها.

ثانياً: أهداف وداعي الترخيص لمزاولة مهنة التعليم

وتتمثل أهداف الترخيص للعمل بمهنة التعليم في:-

(1) الارتفاع بمهنة التعليم:

إن تطبيق الترخيص لممارسة مهنة التعليم حتمية أساسية في الآونة الأخيرة حيث أنها تجعل المعلمين مهنيين ذوي مكانة في المجتمع، فممارسة مهنة التعليم تحتاج إلى معلم كفاءة، لأن أي قصور في تكوين المعلم قد يؤدي إلى تدمير التكثير للعديد من أجيال المتعلمين، الأمر الذي يؤدي إلى تأخر المجتمع بأكمله.

(2) مواكبة التطورات الحديثة في عالم يغزوه الذكاء الاصطناعي:

في عالم سريع التغير أصبح الذكاء الاصطناعي فيه هو المسيطر، أضحى من اللازم التعامل مع كبير من القضايا التعليمية بمرنة كبيرة بما يتاسب مع السياق الزمني، وهذا الأمر يتطلب تحولات جذرية لا بد أن تحدث في مفاهيم التعليم والتعلم، لكي تتمكن العملية التعليمية من مواكبة هذه التغيرات، حيث أصبح المعلمون مطالبين بشكل أكبر باستخدام أدوات الذكاء الاصطناعي بالتدريس وبما يخدم الأهداف التعليمية.

(3) دور الترخيص في إعداد وتحسين أداء المعلم:

أن إجراءات اختيار وانتقاء المعلمين سواء للالتحاق بكليات التربية أو لمزاولة مهنة التعليم هي إجراءات غير كافية، ولذا فإن تطبيق نظام الترخيص لمزاولة مهنة التعليم يعد أحد الحلول الفعالة، حيث أن الاختيار الدقيق للطالب تبدأ من كليات التربية، والمتقدم لمهنة

التعليم لا بد أن يجتاز مجموعة من الاختبارات من أجل مزاولة هذه المهنة، مما يجعله دائمًا يسعى للتحسين والتطوير المستمر، ولعل تطبيق الترخيص لممارسة مهنة التعليم هو السبيل لتحقيق هذه التطلعات.

وقد اتجهت الدول العربية إلى عمل آليات علمية تربوية موضوعية للرخصة المهنية، والهدف منها منح إجازات تعليم وممارسة وتدريب وتطبيق معايير الجودة التعليمية للمعلمين والارتقاء بمهنة التعليم، باعتبار إن التعليم يرتكز أساساً على دور المعلم، وفي هذا السياق يجب إعداده معنوياً وثقافياً و اختيار الأفضل منهم، والتي تتتوفر فيه صفات أخلاقية وفكريّة عالية لتطوير قدراته على الاهتمام بالعمل واحترامه، والسبب يعود للحصول على كفاءات تعليمية متميزة [23]، حيث يعد الترخيص لمزاولة المهنة آلية يتم من خلالها ضمان الوسط التعليمي والمجتمع بجودة أكبر للمعلمين من خلال امتلاكهم المهارات المطلوبة لتحقيق أهداف العملية التعليمية [10].

ثالثاً: فوائد الترخيص لمزاولة مهنة التعليم

فوائد تطبيق الرخصة المهنية للمعلمين:

اتفق العديد من الدراسات على أهمية وفائدة وجود تراخيص لمزاولة مهنة التعليم من أجل جودة العملية التعليمية وتحسينها دوماً، وبعضهم اقترحوا تصوراً للمعايير التي يمكن على أساسها بناء التراخيص ومن أهم الفوائد هي:

1. التركيز على التطوير المستمر للمعلم ورفع مستوى كفاءاته المهنية أثناء الخدمة وشرطًا للتجديد.
2. تسلیط الضوء على الكفاءات المتميزة بين المعلمين في مجال تخصصاتهم.
3. الارقاء بمخرجات مهنة التعليم وتطوير العملية التعليمية.
4. التزام المعلم بكل المعايير الخاصة بمهنة التعليم.
5. وضع برامج تدريبيّة ذات جودة عالية قبل وأثناء الخدمة من جهات معتمدة.
6. التقييم المستمر بين المتقدمين لمزاولة مهنة التعليم قبل الخدمة وأثناء الخدمة [15، 16، 10، 5].

رابعاً: عرض بعض الخبرات العالمية المتقدمة في مجال منح الترخيص لمزاولة مهنة التعليم، واهم المعايير لمزاولة المهنة.

هناك العديد من الدول الأجنبية التي عملت على تمهين التعليم، وعملت على منح الترخيص لمزاولة هذه المهنة في بلدانها، واهم المعايير المعتمدة في هذه الدول، ومن خلال اطلاعنا على تجارب هذه الدول يمكن الاستفادة منها ومن تجاربها للوصول إلى تصور مقترن للتراخيص المهني في العراق، وهذا عرض لاهم الدول التي تبنت وضع تراخيص لمزاولة مهنة التعليم من الأقدم إلى الأحدث:

1- الولايات المتحدة الأمريكية: تعتبر الولايات المتحدة الأمريكية من أوائل الدول التي بدأت فيها فكرة الترخيص لمهنة التعليم حيث انشأت الرابطة الوطنية لترخيص التدريس عام 1987، وذلك من أجل فحص الخلفية المهنية للمعلمين وإصدار قواعد الترخيص للمهنة، وتعد هذه الرابطة من أهم المصادر المعتمدة والموثوقة بها حيث تضم في عضويتها حالياً (50) ولاية ومقاطعة وهي المسؤولة عن إعداد التراخيص وانضباط العاملين في مجال التعليم [24]. ولا تسمح الولايات الأمريكية للمعلم الذي حصل على الترخيص في ولاية على التدريس بولاية أخرى لوجد بعض التقاول في ما بينها بالنسبة للمعايير المطلوبة للترخيص المهني، ولكن هذه الولايات اتفقت بشكل عام على جملة من المعايير التي يتم تطبيقها على المعلمين الذين يرغبون في إشغال مهنة التعليم بالمدارس الأمريكية، ومن ابرز الشروط والمواصفات لكل شخص يود العمل بمهنة التدريس والتي تمثل المعايير الازمة لإصدار الترخيص للعمل بالتعليم هي:

أ- الحصول على الشهادة الجامعية الأولى على الأقل (البكالوريوس)، وبعض الولايات تطلب سنة خامسة أو الحصول على درجة الماجستير.

ب- إن يكون خريجاً من أحدى كليات المعلمين المعترف بها من قبل هيئة الاعتماد الرسمية.

ت- على معلم المرحلة الابتدائية أن يكون المرشح لها متمتعاً بدورس كافية من الدروس التربوية.

ث- إن يكون لدى المرشح لشغل وظيفة المعلم المام كاف بالفنون والأداب [25].

ج- إن يجتاز المرشح بنجاح الاختبار الذي تعدد الولايات أو الجهات المسؤولة عن ترخيص أداء المهنة في هذه الولايات، وفي حالة اجتياز اختبارات المعلمين التي تعتمدتها الولاية يمنح ترخيص مؤقت لمزاولة المهنة، وهذا الترخيص هو أساس التعيين في الوظيفة، وتحتفي مدة صلاحية الترخيص المؤقت من ولاية إلى أخرى، ففي بعض الولايات تتراوح مدته من عام إلى ثلاثة أعوام، وقد تصل إلى خمسة أعوام [26]. وفي نهاية الفترة التجريبية تطلب معظم الولايات من المعلم دراسة من (30-36)

ساعة تخرج معتمدة او الحصول على الماجستير وعند الحصول عليها يضمن ترخيصاً مدى الحياة، وبالنسبة للمعلم أثناء الخدمة يسعى لتجديد الرخصة بعد كل فترة، وفي حالة عدم التجديد يسقط حق المعلم في مزاولة المهنة.

ومما سبق ذكره يتبيّن لنا حجم الاهتمام الكبير الذي تبذله الولايات المتحدة الأمريكية على المستوى الحكومي والمجتمعي بالمعلمين وجودتهم، حيث اشترطت وجود ترخيص مهني لضمان الحد الأدنى من الجودة والكفاءة للمرشح بالعمل في هذه المهنة، اما على الجانب المجتمعي فقد سعت كليات التربية للحصول على الاعتماد والاعتراف ببرامجها الأكاديمية كدليل على جودة البرامج التعليمية التي تقدمها لطلابها.

2- المملكة المتحدة: تعد المملكة المتحدة من أوائل الدول الأوروبية وتأتي بعد الولايات المتحدة الأمريكية في تمكين وظيفة المعلم، وذلك من خلال تأسيس عدد كبير من الأكاديميات المهنية للمعلم، ومن أبرزها "وكالة تدريب المعلمين Teacher Training Agency" والتي تأسست عام 1994، وهي التي اشترطت لكل من يرغب بالعمل في مهنة التعليم إن يكون متخرجاً من أحدى المؤسسات التعليمية المعترف بها من قبل هيئة التدريب والتطوير للمدارس [27].

وتعُد شهادة رتبة المعلم المؤهل Qualified teacher status (QTS) في المملكة المتحدة شرطاً ومطلباً أساسياً للسماح للمعلم للعمل في مهنة التدريس، وهناك عدة شروط للحصول على الترخيص لمهنة المعلم ومن أهمها الحصول على أحد التخصصات الجامعية، ويعني يجمع ما بين الدراسة التخصصية والجانب المهني على مدى 4-3 سنوات وتشمل التخصصات الجامعية:

- البكالوريوس في الآداب أو العلوم، وحيث يتم إعداده للتدريس في المرحلة الثانوية، كما يمكن العمل بها في التعليم الابتدائي .
- البكالوريوس في التربية والتعليم، حيث يتم إعداده للتدريس في المرحلة الابتدائية، ولكن يمكن العمل بها في المرحلة الثانوية إذا أكمل المعلم دراساته العليا لمدة عام كامل بصورة متفرغة تماماً، وأما لبعض الوقت، وأما من خلال برنامج مرن، وينتظر شهادة عليا في التربية (PGCE) [28].

اما اهم المعايير التي يتم طلبها من المعلم المؤهل للتدريس في المدارس بالمملكة المتحدة فهي:

- أ- الصفات المهنية اذ ترتبط بمدى الالتزام والمهارات المتوقعة من الشخص المؤهل لمهنة المعلم.
- ب- لمعرفة والفهم المهني العميق لمتطلبات مهنة التعليم من جهود كبيرة وكثيرة، وخصوصاً من المعلمين الجدد لما لمهمة التدريس من التحلي بالثقة والمقدرة على الفهم الكلي للمادة التي يدرسها.
- ت- المهارات المهنية الواجبة على المعلم من مهارات التخطيط وإدارة الصدف والتقويم والتقييم والتدريس.
- ث- اجتياز اختبارات الحصول على الترخيص المهني للحصول على مهنة المعلم المؤهل وهي (مهارة الاختبارات الحسابية، مهارة اختبار القراءة والكتابة، مهارة استخدام التكنولوجيا والاتصالات)[25].

ومن خلال ما تقدم نرى بأن المملكة المتحدة أولت اهتماماً كبيراً بالترخيص المهني للمعلمين، لما له من دور كبير في النهوض بتنمية المجتمع وعلى جميع المستويات الفكرية والعلمية والاقتصادية والاجتماعية.

3- اليابان: تعد وزارة التربية والتعليم والثقافة، والرياضة، والعلوم والتكنولوجيا في اليابان (MEXT) هي السلطة المركزية المسؤولة عن التعليم وهي من توضع معايير التعليم على المستوى القومي، وقد حدد القانون كيفية الترخيص للعاملين بمجال التربية والتعليم لجميع الولايات اليابانية 47 في قانون عام 1988، حيث جعل لكل ولاية مجلس للتعليم فيها، ويمارس من خلاله في هذه الولايات جميع مسؤولياتها التعليمية ومن أبرزها منح التراخيص للمعلمين لمزاولة مهنة التدريس [29].

وتختلف اليابان عن غيرها من الدول الأخرى في أن نظام الرخصة لمزاولة مهنة التدريس غير متعدد بين كل فترة زمنية، حيث ترتكز في نظامها التعليمي على التدريب أثناء الخدمة، كما إنها حددت ثلاثة أنواع من الشهادات أو الرخص التي تمنح للمرشحين لمزاولة مهنة التعليم وهي:

- أ- رخصة المعلم العادي: وتوجد ثلاثة مستويات لهذه الرخصة طبقاً للمستوى التعليمي للمرشح، رخصة المستوى الأول تمنح للأفراد الحاصلين على درجة البكالوريوس، ورخصة المستوى الثاني تمنح للأفراد خريجي كليات العلوم وأخيراً رخصة التدريب الخاص، وهي تمنح للحاصلين على درجة الماجستير أو ما يعادلها.
- ب- رخصة المعلم الخاصة أو غير العادية السماح للخريجين غير التربويين للتدريس في مجالات كالتمريض والفنون العسكرية. وتحتاج الشهادة لذوي الخبرة والمعرفة والكفاءة في مجال والذين اجتازوا اختبار تأهيل المعلمين الذي تعقده الولاية.

ت-شهادة مساعدي المعلمين، وتمنح لنوعية معينة من المدارس لغرض سد العجز في المعلمين، في حالة عدم وجود العدد الكافي من المعلمين المؤهلين للتدريس[30].

اما الهيئات والمؤسسات المسؤولة عن اعتماد الترخيص بمزاولة المهنة فهي مجلس الاعتماد الجامعي الياباني (المرحلة الجامعية)، كليات التربية التي تقوم بالتدريب والأعداد أكاديميا حتى يحصل على الرخصة، وكذلك مجلس التعليم حيث يحصل فيها الشخص على شهادة من مجلس التعليم الإقليمي، وتعطى بعد التأكيد من حسن السيرة والسلوك، اما على مستوى البلديات يقوم المعلم بتقديم أوراق الاعتماد الخاصة بمؤهلاته وشهادتهم الى مجلس التعليم في البلديات، حيث يتم اختيار المؤهلات الأنسب للمهنة[31].

اما اهم المعايير للترخيص المهني للتدريس فهي:

- أ- الحصول على شهادة مؤسسة تعليمية معترف بها من قبل الجهات المسؤولة عن التعليم.
- ب- حضور التدريب الميداني العملي أسيو عيا، بمعدل (4) ساعات لمعلمي المرحلة الابتدائية، و(2) ساعة لمعلمي التعليم الثانوي).
- ت- اجتياز اختبار تأهيل المعلمين والذي تعقد كل ولاية على مرحلتين، بحيث يكون الأول في جميع الولايات بيوم واحد لكلا يستطيع المعلم من اجتياز الاختبار في أكثر من مكان، ويسمح للمرشح الذي يجتاز الاختبار الأول بأداء الاختبار الثاني والذي يتضمن مقابلة شخصية والتحrirية والفحوصات الطبية، وفي حالة اجتيازه للاختبارات يشترط عليه العمل في نفس الولاية التي نجح بالاختبار فيها، ولا يسمح له العمل في ولاية أخرى إلا بعد اجتيازه للاختبارات مرة ثانية.

إن مهنة المعلم في اليابان تحظى مكانة مرموقة ومكانة اجتماعية عالية، لذلك نرى الاهتمام الكبير من قبل الولايات اليابانية لانتقاء أفضل العناصر المؤهلة من خلال اجتياز الاختبارات والشروط المطلوبة لكل من يرغب بشغل مهنة المعلم في مدارسها، ذلك للاطمئنان على جودة وكفاءة المتقدمين للعمل في هذه المهنة.

4- تجربة أستراليا: قامت وزارة التربية الأسترالية بإنشاء المعهد الأسترالي للتعليم والإدارة التربوية عام (2010)، وبعدها بعام واحد تم وضع المعايير المهنية الوطنية للتعليم بالمدارس، كما قامت أستراليا بإنشاء الأكاديميات المهنية للمعلمين حتى أصبح لديها ما يقارب من (75) فرعاً رئيساً موزعة على جميع الولايات بتمويل من قبل وزارة التربية والتعليم وهيئة المدارس العامة في أستراليا[18].

ومن اهم المعايير المعتمدة في أستراليا هي اعتمادها على معايير خاصة بها مستمدة من المعايير الوطنية، ومن متطلبات الترخيص الحصول على شهادة جامعية بالإضافة الى دبلوم تربوي من جامعة Darwin Charles أو معهد معتمد أو شهادة جامعية معتمدة من ولاية أخرى، أو شهادة جامعية من دولة أخرى معترف بها في تلك الدولة، واكتساب مهارات مقبولة في اللغة الإنجليزية، وخطاب من إدارة رعاية الطفولة، كما تتمثل في معرفة المعلمين للحاجات المعرفية والمهارية للطلاب، و ضرورة معرفة المعلمين للمناهج ومحطواها وكيفية تدريسها بشكل فعال[32].

وتعتبر التجربة الأسترالية مثيرة للاهتمام لكونها تعتبر حديثة نوحاً مع وجود بعض الاختلافات الطفيفة للترخيص المهني للمعلم ما بين الأقاليم الغربية والشرقية فيها، ولكنها تتركز بشكل كبير حول الاهتمام بالمعلم وعلى ترخيص مهنة التعليم لكونه يعتبر الحجر الأساس في تقدم المجتمع في ظل التنوع الكبير بين سكانها.

خامساً: عرض بعض خبرات الدول العربية في مجال من الترخيص لمزاولة مهنة التعليم:

يعتبر الترخيص المهني لمهنة المعلم من الصور الغير واضحة في الدول العربية، ولكن هناك بعض المحاولات المتمثلة في وزارات التربية والتعليم في بعض البلدان، حيث كانت أولى المحاولات مع تجربة مجلس التعاون الخليجي عام 2003 حيث أصدرت وثيقة اقترحت فيها ثلاثة برامج هي (برنامج النموذج التطبيقي لتمهين التعليم، برنامج منح تراخيص لمزاولة مهنة التعليم، برنامج التنمية المهنية المستدامة الذي يستهدف ضمان الاستمرار للنمو المهني للمعلمين)[32].

وكانت قطر في مقدمه دول الخليج التي أصدرت المعايير المهنية الوطنية للمعلمين وقادة المدارس عام 2008 كجزء من مبادرة تطوير التعليم العام في قطر والتي انطلقت تحت إشراف المجلس الأعلى للتعليم، ومن خلال هذا القانون يتولى الإشراف على عمليات منح الرخص المهنية مكتب الرخص المهنية التابع لهيئة التقييم التي تعد إحدى هيئات المجلس الأعلى للتعليم، وهو الجهة التنظيمية الوحيدة المخولة التي تصدر رخصاً للمعلمين وقادة المدارس، ووضعت جدولأً زمنياً بحلول عام 2030 لحصول جميع الكادر التعليمي على الترخيص المهني لها ولقيادة المدارس[33].

بينما عملت الحكومة المصرية على إصدار قانون كادر المعلم رقم (155) لسنة 2007 بمحاولة لرفع مكانة المعلم مالياً وأكاديمياً، وقد تم إنشاء الأكاديمية المهنية للمعلم، ودورها يتلخص في تصميم وتحفيظ أنشطة التنمية المهنية للمعلمين والقيادات التربوية وتنسيقها

وتقييمها ومتابعتها، بالإضافة إلى تطبيق نظام منح تراخيص أو شهادات صلاحية مزاولة المهنة للمعلمين [3]، كما حددت المادة (3) من قرار رئيس مجلس الوزراء رقم 428 لسنة 2013 عدد من المعايير الازمة لمدى ثبوت صلاحية المعلم المساعد للتعيين، إلا أن القرار لم يقدم إشارة صريحة بإلزام المعلم بالحصول على رخصة مزاولة المهنة عند التعيين، ولهذا فإن ممارسة منح تراخيص مزاولة المهنة لم يكتمل في مصر بشكل صريح وما زال قيد المحاولات [34]. أما المملكة العربية السعودية ففاقت بإصدار دليل شامل للترخيص عام 2017م ويتضمن المعايير المهنية وقامت هيئة تقويم التعليم والتدريب بإعداد نسخة محدثة عام 2022م [18][33].

ومن خلال ما سبق يرى الباحث بأن تمكين مهنة التدريس في دول العالم المتقدم قد اكتملت ونضجت فكرتها وتعتبر من الأمور الأساسية التي جعلت من مهنة المعلم من الأمور الأساسية لجودة التعليم وتقديمه وتنظيمه، كما جعلت من المعلم واجهة كبيرة لتطور العملية التعليمية، أما تجارب الدول العربية فترى إن أغلبية الدول اتجهت من خلال قوانينها أو تشريعاتها إلى الترخيص المهني لمهنة التعليم كحالة مهمة ومطلوبة لرفع جودة التعليم والمتعلمين، ولكنها اختلفت في مدة التطبيق والإلزام، حيث لا زالت في أطرها الأولية بالرغم من أولويتها، بسبب سياسات التعيين للمعلمين المتبعة في هذه الدول، أو لاعتبارات تخص الظروف الاجتماعية والسياسية والاقتصادية التي تمر بها هذه البلدان.

المحور الثاني

إجراءات البحث

أولاً: مجتمع البحث

يُقصد بمجتمع البحث جميع الأفراد الذين يسعى الباحث إلى تعميم نتائج دراسته عليهم [35]، ويتحدد مجتمع البحث الحالي بالمرشفين التربويين في محافظة كربلاء كونهم محل دراسة البحث ومن كلا الجنسين للعام الدراسي (2021-2022) والبالغ عددهم (228) بواقع (132) مشرفاً وبنسبة (58%)، و(96) مشرفة وبنسبة (42%).

ثانياً: عينة البحث

وهي جزء من وحدات المجتمع الأصلي والتي يتم سحبها على وفق طريقة منهجية مناسبة [36]، وبعد أن تم تحديد مجتمع البحث الحالي، قام الباحث باختيار عينة البحث منه بأسلوب العينة العشوائية الطبقية ذات التوزيع المناسب، ومن أجل اختيار هذا الأسلوب لا بد من اتباع الخطوات الآتية:

- 1- تقسيم أفراد المجتمع حسب الجنس (ذكور – إناث).
- 2- تحديد عدد أفراد المجتمع الذين يقعون في كل طبقة.
- 3- تحديد حجم العينة الكلية وحجم العينة من كل مجموعة، ونسبة حجمها إلى المجتمع اللازم لإجراء البحث. [36]

وبهذا تكونت عينة البحث من (76) مشرفاً تربوياً، وبنسبة بلغت (57%) من العينة، و (42) مشرفة تربوياً، وبنسبة بلغت (43%)، والجدول رقم (1) يبين ذلك.

مجتمع الدراسة	عدد مجتمع الدراسة	عدد العينة	النسبة المئوية
المشرفين التربويين	132	76	%57
المشرفات التربويات	96	42	%43

ثالثاً: أداة البحث:

لتحقيق أهداف البحث الحالي كان لابد من توفر أدوات قياسية لتحقيقها وبعد الاطلاع على الأدبيات النظرية ودراسات سابقة لمتغيرات البحث تم اتخاذ الإجراءات الآتية:

1- مقياس المعايير المطلوبة للترخيص المهني:

بعد اطلاع الباحث على النظريات والأدبيات والدراسات السابقة الخاصة بموضوع البحث قام ببناء مقياس في ضوء الدراسات السابقة الأجنبية والعربية مكون من (40) فقرة موزعة على خمس معايير، وكل معيار (8) فقرات.

2- صلاحية فقرات المقياس:

لمعرفة صلاحية فقرات المقياس قام الباحث بعرض المقياس على (10) ملحوظاتهم، وطلب أداء آرائهم وملحوظاتهم بشأن المقياس ومدى صلاحية فقراته وبديله وأوزانها وما تتطلب من حذف أو تعديل، إذ يتم قبول فقرات المقياس إذا كانت نسبة الاتفاق (80%) فما فوق، كما موضح في جدول الرقم (1).

جدول (1) اتفاق المحكمين على صلاحية فقرات المقياس

نسبة الاتفاق		عدد المحكمين		القرارات	المعايير
		الموافقون	غير الموافقون		
%100	%100	0	10	1,2,3,4,5,6,7,8	العلمية التخصصية
	%90	1	9	9,10,11,12,13,14,15,16	المعرفية
	%100	0	10	17,18,19,20,21,22,23,24	المهارية
	%100	0	10	25,26,27,28,29,30,31,32	الشخصية
	%90	1	9	33,34,35,36,37,38,39,40	المهنية

وفي ضوء آراء المحكمين تمت الموافقة على جميع فقرات بنسبة تراوحت ما بين (90% - 100%) والموافقة أيضاً على بديله وأوزانها.

3- إعداد تعليمات المقياس:

تعد تعليمات المقياس بمثابة الدليل الذي يسترشد به أفراد العينة أثناء أجابتهم على فقرات المقياس، إذ يجب أن تكون تعليمات الاختبار واضحة وسهلة الفهم وأيضاً ينبغي للجوء إلى إعطاء أمثلة توضيحية تساعد على فهم أسئلة الاختبار وكيفية الإجابة [37]. لذا حرص الباحث على أن تكون واضحة في صياغتها لتعليمات المقياس ودقيقة وبسيطة وحرست أيضاً على عدم ذكر ما يقيسه المقياس، إذ طلبت من المستجيب أن يؤشر على أحد البديل الثلاثة لفقرات المقياس والإجابة عنها بكل صدق وموضوعية.

4- تجربة وضوح التعليمات وفقرات المقياس:

إن الهدف من تجربة وضوح التعليمات هو معرفة مدى وضوح تعليمات وفقرات المقياس ومدى وضوح بديل الاستجابة والوقت اللازم للإجابة الذي يستغرقه المجيب بالإجابة على هذه الفقرات، قام الباحث بتطبيق المقياس، على عينة عشوائية بلغ عددها (20) مشرفاً ومشرفة، وبعد إجراء التجربة اتضح إن فقرات المقياس وبديله وتعليماته كانت واضحة، أما متوسط الوقت المستغرق للإجابة على المقياس بلغ (10) دقيقة.

5- التحليل الإحصائي لفقرات المقياس:

استخرجت القوة التمييزية بطريقة:

أ - القوة التمييزية باستعمال المجموعتين الطرفيتين:

قام الباحث باستخراج القوة التمييزية إن الهدف الأساس من حساب القوة التمييزية للفقرات هو استبعاد الفقرات التي لا تميز بين المفحوصين والإبقاء على تلك التي تميز بينهم، وقد استعمل الباحث لتحقيق ذلك أسلوب العينتين الطرفيتين والذي يقصد به مدى فدرا الفقرات على التمييز بين الأفراد ذوي الدرجات العليا على السمة المراد قياسها في الاختبار وبين الأفراد ذوي الدرجات الواطئة على كل فقرة من فقرات المقياس وان نسبة (27%) أفضلي نسبة لتحديد عدد أفراد المجموعتين العليا والدنيا في العينات الكبيرة ذات التوزيع الطبيعي [38].

وللإجاء ذلك تم:

- تحديد الدرجة الكلية لكل استمارة من استمارات المقياس.
 - ترتيب الاستمارات من أعلى درجة إلى أقل درجة (تنازلياً)
 - اختيارت نسبة الـ (27%).
- قام الباحث بتطبيق الاختبار الثاني (T-Test) لعينتين مستقلتين وعدت القيمة الثانية مؤشراً لتمييز كل فقرة من خلال مقارنتها بالقيمة الجدولية وباللغة (1) بدرجة حرية (72) ومستوى دلالة (0,05)، وكما مبين في جداول (2) توضح ذلك.

جدول (2) المتوسط الحسابي والانحراف المعياري والقيمة الثانية المحسوبة لفقرات المقاييس

الدالة	T- المحسوبة	الانحراف المعياري	المتوسط الحسابي	العليا والدنيا	ت
دال	3.442	0.450	2.73	عليا	المعرفة العلمية التخصصية والتمكن منها ومن المحتوى الدراسي
		0.618	2.30	دنيا	
دال	5.903	0.419	2.86	عليا	التمكن من طرق التدريس الحديثة المتعددة
		0.658	2.11	دنيا	
دال	5.490	0.347	2.86	عليا	التمكن من أساليب القياس والتقويم التربوي المختلفة
		0.630	2.22	دنيا	
دال	8.008	0.584	2.78	عليا	تجديد المعرفة المهنية والتطوير الذاتي في التخصص للعلم
		0.768	1.51	دنيا	
دال	2.603	0.767	2.54	عليا	متابعة الابحاث العلمية في طرق التدريس والتخصص العلمي
		0.658	2.11	دنيا	
دال	6.244	0.804	2.49	عليا	قدرة المعلم على استخدام تطبيقات الذكاء الاصطناعي في تخصصه
		0.721	1.38	دنيا	
دال	5.251	0.442	2.84	عليا	التمكن والإلام بالمحوى الدراسي وكيفية تدريسه وتقديمه بطرق فعالة
		0.646	2.16	دنيا	
دال	5.834	0.495	2.76	عليا	التمكن من المعرفة بعلم النفس النمو وعلم النفس الإيجابي
		0.787	1.86	دنيا	
دال	6.091	0.000	3.00	عليا	قدرة المعلم على تحديد الاهداف السلوكية والوجدانية والمهارية
		0.702	2.30	دنيا	
دال	9.743	0.347	2.86	عليا	كفاءة المعلم اللغوية للتعامل داخل الفصل
		0.676	1.65	دنيا	
دال	7.200	0.315	2.89	عليا	امتلاك المعلم لمهارات التفكير الإبداعي والابتكاري
		0.759	1.92	دنيا	
دال	4.549	0.681	2.62	عليا	التمكن من تشجيع الطلاب على التفكير الناقد
		0.699	1.89	دنيا	
دال	8.970	0.277	2.92	عليا	تمكن المعلم من ادارة الصف واستراتيجيات التعلم
		0.777	1.70	دنيا	
دال	8.185	0.419	2.86	عليا	التمكن من الممارسات المهنية
		0.732	1.73	دنيا	
دال	11.212	0.534	2.78	عليا	معرفة المعلم بالقوانين المنظمة للعمل المدرسي والتربوي
		0.502	1.43	دنيا	
دال	7.681	0.277	2.92	عليا	التمكن من تيسير التعلم الفعال
		0.787	1.86	دنيا	
دال	9.798	0.229	2.95	عليا	تمكن المعلم من التواصل الفعال مع الطالب لفظي وغير لفظي.
		0.631	1.86	دنيا	
دال	14.636	0.374	2.84	عليا	تمكن المعلم على تكوين اتجاهات ايجابية لدى الطالب
		0.520	1.30	دنيا	
دال	4.824	0.801	2.57	عليا	امتلاك المعلم الثقافة التكنولوجية وكيفية استخدامها
		0.740	1.70	دنيا	
دال	6.152	0.000	3.00	عليا	تمكن المعلم من الادارة الصحفية والنظم
		0.855	2.14	دنيا	
دال	10.323	0.000	3.00	عليا	التعاون والاتصالات مع اولياء الامور لدعم عملية تعلم الطالب لتقديم برامج تطور من قدراتهم
		0.701	1.81	دنيا	
دال	9.136	0.164	2.97	عليا	قدرة المعلم وتمكنه من فهم الفروق الفردية بين الطالب وكيفية التعامل معها
		0.682	1.92	دنيا	
دال	11.388	0.315	2.89	عليا	تمكن المعلم من توفير بيئة آمنة وشديدة للطالب
		0.650	1.54	دنيا	

دال	11.480	0.229 0.618	2.95 1.70	عليا دنيا	تمكن المعلم من تصميم المحتوى الرقمي وانتاجه بشكل مشوق.
دال	12.010	0.397 0.558	2.81 1.46	عليا دنيا	امتلاك المعلم قوة الشخصية والذكاء العاطفي
دال	11.719	0.229 0.633	2.95 1.65	عليا دنيا	امتلاك المعلم بالمعايير الأخلاقية والمثل العليا والضموج واتزان الشخصية
دال	15.411	0.277 0.505	2.92 1.46	عليا دنيا	تمكن المعلم من الثبات الانفعالي
دال	6.230	0.419 0.763	2.86 1.97	عليا دنيا	تمكن المعلم من معرفة طلابه واحتياجاتهم
دال	10.367	0.329 0.669	2.95 1.68	عليا دنيا	اشتراك المعلم في المبادرات التطوعية
دال	3.580	0.229 0.650	2.95 2.54	عليا دنيا	تشجيع المعلم للطلاب للمساهمة في خدمة المجتمع
دال	4.538	0.277 0.747	2.92 2.32	عليا دنيا	امتلاك المعلم روح الدعاية مع طلابه وتقديم المدح
دال	3.947	0.164 0.603	2.97 2.57	عليا دنيا	السلامة العقلية والجسدية
دال	3.133	0.747 0.660	2.32 1.81	عليا دنيا	إجادة تطبيق نظريات علم النفس النمو في التعامل مع الطالب
دال	4.259	0.277 0.721	2.92 2.38	عليا دنيا	حضور الدورات تدريبية التي تقدمها الوزارة بشكل دوري وبرامج التجديد
دال	3.222	0.363 0.731	2.92 2.49	عليا دنيا	قدرة المعلم على التعلم الذاتي في تخصصه
دال	5.727	0.000 0.603	3.00 2.43	عليا عليا	كفاءة المعلم انه يجتاز الاختبارات التخصصية
دال	3.608	0.229 0.692	2.95 2.51	دنيا عليا	الحصول على دبلوم مهني من كلية التربية خلال فترة التجديد
دال	4.405	0.164 0.728	2.97 2.43	دنيا عليا	إجادة استخدام وسائل تكنولوجية حديثة
دال	4.667	0.639 0.751	2.62 1.86	دنيا عليا	استخدام طرق التدريس الحديثة
دال	10.636	0.164 0.450	2.97 2.73	دنيا عليا	قدرة المعلم على تطبيق مهارات الاتصال

بــ علاقـة درـجة الفـقرـة بالـدرـجة الـكـلـية لـلـمعـيـارـ:

استعمل الباحث معامل ارتباط بيرسون (Pearson Correlation) لاستخراج العلاقة الارتباطية بين درجة كل فقرة من فقرات المقياس والدرجة الكلية للمعيار الذي تنتهي اليه، واتضح إن جميع الفقرات دالة عند مستوى دلالة (0,05) ودرجة حرية (142)، والجدول الآتي يوضح ذلك.

جدول (3) معامالت الارتباط بين كل فقرة والأسلوب الذي تنتهي إليه للمعايير

المعيار	الدرجة الكلية للأسلوب	القرفة	علاقتها بالدرجة الكلية للأسلوب
.641**	F1		العلمية التخصصية
.541**	F2		
.506**	F3		
.401**	F4		
.586**	F5		
.334**	F6		
.506**	F7		

.469**	F8	المعرفية
.396**	F9	
.391**	F10	
.424**	F11	
.481**	F12	
.473**	F13	
.441**	F14	
.422**	F15	
.310**	F16	
.382**	F17	
.541**	F18	المهاربة
.417**	F19	
.309**	F20	
.422**	F21	
.419**	F22	
.359**	F23	
.424**	F24	
.364**	F25	
.208**	F26	
.755**	F27	
.786**	F28	الشخصية
.676**	F29	
.441**	F30	
.545**	F31	
.541**	F32	
.576**	F33	
.589**	F34	
.612**	F35	
.581**	F36	
.301**	F37	
.409**	F38	المهنية
.543**	F39	
.624**	F40	

6- الخصائص السيكومترية للمقياس:

- أ- **صدق المقياس:** تم التتحقق من أنواع الصدق للمقياس الحالي بالطرق الآتية:
- الصدق الظاهري:** وقد تتحقق هذا النوع من الصدق بعرض المقياس على مجموعة من المحكمين في العلوم التربوية والنفسية والقياس النفسي، كما تم توضيح ذلك في صلاحية فقرات المقياس.
 - صدق البناء:** وتم التتحقق من صدق البناء بأجراء تحليل الفقرات من خلال القوة التمييزية، ومعامل الارتباط بين درجة كل فقرة من فقرات المقياس والدرجة الكلية للمعيار الذي تنتهي إليه.

ب- **ثبات المقياس (Reliability Scale):** اتبع الباحث الطرائق الآتية لإيجاد معامل ثبات المقياس:

- طريقة إعادة الاختبار (Method Test _ Retest):

- معامل ثبات الفا كرونباخ:

تم استخراج معامل الاتساق الداخلي باستعمال معادلة الفا كرونباخ، وتم الاختبار على جميع استمرارات المفهوميين عينة التحليل الإحصائي والبالغ عددها (143) استماراة ثم استعملت معادلة الفا وقد بلغت معاملات ثبات الأساليب كما موضحها نتائجها في جدول .(4)

جدول (4) معامل الثبات

المعيار	إعادة الاختبار	قيمة الفا كرونباخ
العلمية التخصصية	0.80	0.86
المعرفية	0.82	0.84
المهاربة	0.81	0.85
الشخصية	0.82	0.84
المهنية	0.79	0.81

7- المؤشرات الإحصائية للمقياس: أوضحت الأدبيات العلمية إن من المؤشرات الإحصائية التي ينبغي أن يتتصف بها أي مقياس تتمثل في التعرف على طبيعة التوزيع الأعندالي الذي يمكن التعرف عليه بواسطة بعض المؤشرات الإحصائية التي تبين طبيعة المقياس كما في الجدول الآتي:

جدول (5) المؤشرات الإحصائية للمعايير

المعايير	المهنية	الشخصية	المهاربة	المعرفية	العلمية
الوسط الحسابي	18.85	18.63	19.22	19.99	18.21
الخطأ المعياري للمتوسط	0.235	0.310	0.263	0.174	0.202
الوسيط	19.00	20.00	19.00	20.00	19.00
المنوال	19	22	18	20	19
الانحراف المعياري	2.816	3.713	3.145	2.086	2.417
التبابن	7.929	13.784	9.893	4.352	5.843
الالتواز	-0.289	-0.672	-0.448	0.090	-0.498
الخطأ المعياري للالتواز	0.203	0.203	0.203	0.203	0.203
التقطيع	-0.488	-0.267	-0.214	-0.230	-0.110
الخطأ المعياري للتقطيع	0.403	0.403	0.403	0.403	0.403
المدى	13	16	12	9	12
أقل درجة	11	8	12	15	12
أعلى درجة	24	24	24	24	24
المجموع	2696	2664	2749	2858	2604

8- الوسائل الإحصائية: -

لمعالجة البيانات التي تم جمعها لعرض تحقيق أهداف البحث الحالي استعلن الباحث بالحقيقة الإحصائية للعلوم الاجتماعية (SPSS) وبرنامج الاكسيل وباستعمال الوسائل الإحصائية الآتية: -

- الاختبار الثاني لعينتين مستقلتين (Independe Samples T Test): لاستخراج القوة التمييزية لمقاييس البحث.
- الاختبار الثاني لعينة واحدة (One Sample T Test): لمعرفة دلالة الفرق بين المتوسط الحسابي والمتوسط الفرضي لدرجات أفراد العينة على مقاييس البحث.
- معامل ارتباط بيرسون (Pearson Correlation Coefficient): لإيجاد معاملات الارتباط بين درجة الفقرة والدرجة الكلية، ودرجة الفقرة بال المجال الذي تنتهي إليه، ودرجة المجال بالمجال والمجال بالدرجة الكلية، وكذلك لإيجاد الثبات بطريقة إعادة الاختبار.
- معادلة الفا كرونباخ (Cronbach's alpha): لاستخراج الثبات.

9- التعرف على المعايير لدى المشرفين التربويين:

ولتتعرف على هذا الهدف طبق المقياس على عينة البحث البالغة (143) مشرفاً ومشرفة، وكانت النتائج كما موضحة بالجدول أدناه، ومن أجل التعرف على دلالة الفرق الإحصائية بينهما تم استعمال الاختبار الثاني لعينة واحدة (One Sample T Test) وتبين وجود

فرق دال إحصائيًا بينهما حيث كانت القيمة الثانية المحسوبة أكبر من القيمة الجدولية البالغة (1,98) عند مستوى دلالة (0,05) ودرجة حرية (142) مما يشير إلى امتلاك عينة الدراسة درجة جيدة من المعايير التخصصية، وجدول (6) يوضح ذلك.

جدول (6) المتوسط الحسابي والانحراف المعياري والوسط الفرضي وقيم (T Test) للمعايير

مستوى الدلالة	قيمة (T)		الوسط الفرضي	الانحراف المعياري	المتوسط الحسابي	د الحرية	المعايير
	الجدولية	المحسوبة					
دال	1.98	10.932	16	2.417	18.21	142	العلمية
		22.849		2.086	19.99		المعرفية
		12.256		3.145	19.22		المهارية
		8.469		3.713	18.63		الشخصية
		12.117		2.816	18.85		المهنية

وبالنظر للجدول (6) نجد إن عينة البحث امتلكت أعلى متوسط للمعيار (المعرفية) حيث بلغ المتوسط الحسابي (19.99)، وحل معيار (المهارية) ثانياً، وعيار (المهنية) ثالثاً، وعيار (الشخصية) رابعاً، وأخيراً معيار (العلمية) لدى أفراد عينة البحث حيث بلغ متوسطها الحسابي كما يوضح بالجدول أعلاه.

المحور الثالث

التصور المقترن

في ضوء ما أسفرت عنه نتائج البحث النظرية وبعد الاطلاع على بعض التجارب العالمية والعربية والميدانية والدراسات السابقة تمكن الباحث من التعرف على الفلسفة التي ينطلق منها التصور المقترن، فتتطرق فلسفة التصور من ضرورة منح المعلمين ترخيص لمارسة مهنة التعليم وتحويل التعليم إلى المهنية وذلك في ظل ما يشهده العالم من تطورات وفي المجال التعليمي خاصاً من تغيرات تستدعي أن يكون المعلم على قدر من الكفاءة التي تؤهله لمواكبة عصر الذكاء الاصطناعي وتكنولوجيا المعلومات الحديثة.

أولاً: مبادئ التصور المقترن: يجب تحديد عدد من المبادئ التي تحكم منح ترخيص لمهنة التعليم ومن أهمها:

- 1- أن يكون منح الترخيص للمعلم لمارسة مهنة التعليم وفق سياسات واضحة ومحفوظة من المعايير المحددة والمعترف بها.
- 2- وضرورة وجود هيئة متخصصة ومستقلة لتكون مسؤولة عن المعلمين ومنحهم ترخيص لمارسة مهنة التعليم على أن يؤدى في النهاية إلى الغرض الأساسي وهو إلى تجوييد أداء المعلم ووصوله إلى المهنية.
- 3- تحديد إجراءات منح الترخيص ونوعها دائم أو مؤقت.
- 4- تجديد نظام الترخيص كل فترة زمنية بحيث يتم وفق مجموعة من المعايير التي يتم تحديثها مع التطور.

كما تأتي فلسفة التصور المقترن من منطلق أن تطوير عملية الترخيص لمزاولة مهنة التعليم وسيلة لحماية وتطوير التعليم وتأتي استجابةً لتصريحات العديد من المؤتمرات والندوات التربوية في السنوات الأخيرة، والتي نادت بضرورة حماية مهنة التعليم بحيث لا يسمح بمزاولة المهنة إلا لمن أعد لها إعداداً خاصاً من حيث اكتساب المعرف و المهارات و الخبرات المطلوبة، و يتطلب ذلك وجود نظام للتطبيق والأسناف والمراقبة في النظم التعليمية و خاصة في مجال أداء المعلمين الأمر الذي يقود إلى ضرورة الأخذ بنظام الترخيص المهني لمزاولة مهنة التعليم.

ثانياً: أهداف التصور المقترن:

يهدف التصور المقترن الحالي إلى وضع ضوابط ومعايير معتمدة مهنياً عند منح الترخيص لمارسة مهنة التعليم على اعتبار أن المعلم هو الركن الأهم في العملية التعليمية وذلك من خلال:-

- 1- تجوييد العملية التعليمية بتفعيل منح الترخيص للعمل بمهنة التعليم
- 2- ضمان انتقاء أفضل الكفاءات لمارسة المهنة.
- 3- تحديد مجموعة من المعايير والمتطلبات الالزامية لمنح الترخيص لمارسة مهنة التعليم
- 4- توجيه نظر القائمين على العملية التعليمية للوعي بأهمية منح ترخيص للعمل بمهنة التعليم
- 5- تجوييد كفاءة المعلم من خلال التدريب والتأهيل المستمر خلال مساره المهني باعتبارها أحد شروط تجديد الترخيص.

ثالثاً: مراحل تطبيق التصور المقترن:

تقوم مرحلة التصور المقترن على مجموعة من التصورات والتي تعد من الأمور الأساسية لمواصفات ومتطلبات التي ينبغي أن يشتمل عليها اختبار الترخيص المهني لمهنة المعلم وتكون وفق المراحل التالية:

أ. معايير الشخص المؤهل لاختبار الترخيص المهني:

- 1- المؤهلات العلمية: أن يكون حاصلاً على شهادة البكالوريوس على الأقل في أحد التخصصات التي تدرس في المرحلة التي يتم تعينه فيها، وكذلك حصوله على شهادة دورة تربوية لا تقل عن عام واحد ما بعد البكالوريوس في التخصصات التربوية والتي تشمل المواد الدراسية كعلم النفس التربوي والصحة النفسية وطرائق التدريس الحديثة والإرشاد التربوي وفلسفة التربية.
- 2- المؤهلات العلمية: أن يكون له إجادة كاملة بوسائل التكنولوجيا الحديثة كالحاسوب الآلي، ولديه مشاركات في مجال تخصصه التدريسي، ولديه ورشات ونحوها في مجال الخدمة المجتمعية، وله المام كافي بالاستراتيجيات الحديثة بالتعليم والتعلم، ولديه القدرة على طرق حل المشكلات واتخاذ القرارات الإيجابية ب مجال العمل.
- 3- الخبرات العلمية: لدى المترشح لمهنة المعلم الإلمام الكافي والوافي بغية وأهداف التعليم، والمعرفة الكبيرة والواسعة بالقوانين والتشريعات التربوية الصادرة من وزارة التربية لأنه المجال الذي سيترشح للعمل فيه، واجتياز جميع الاختبارات التي ستوضع في نهاية الدورات التدريبية الخاصة بالترخيص المهني، وكذلك اجتياز المقابلات الشخصية.
- 4- الصفات الشخصية: أن يتمتع الشخص الذي سيترشح لمهنة المعلم إلى عدة صفات شخصية تؤهله لهذه المهنة ومنها اتسامه بالصفات الحميدة وحسن السيرة والسلوك لانعكاس ذلك على مجال عمله، ولديه القدرة على الحوار والاتصال من خلال امتلاكه لثقافة عالية وواسعة، وتمتعه بالازان الانفعالي والقدرة على حسم الأمور وحل المشكلات التي تواجهه أثناء عمله، وتكون علاقات ايجابية مع الآخرين، ولديه الرغبة في تطوير ذاته والمجال الذي ينتمي إليه، ويحافظ على أخلاقيات مهنة التعليم.
- 5- المعرفة الأكاديمية والمهارات التربوية: اجتياز جميع الاختبارات التحريرية والشفوية والنفسية لقياس تمكن المرشح العلمي والتربوي ومدى المامه باللوائح والقوانين والأنظمة الإدارية الالزامه لمجال العمل الذي سيترشح اليه.
- 6- المعايير الوجدانية: الثقة بالنفس، والرغبة الداخلية في النجاح، والازان الانفعالي، والداعية الإيجابية بمهنة المعلم، والشعور بالمسؤولية والقدرة على تحملها، والإخلاص في العمل والتفاني من أجله.

ب: مرحلة التمهيد للترخيص لمهنة التعليم وتشمل:

- 1- تهيئة المدارس والمعلمين لتطبيق نظام الترخيص للعمل بمهنة التعليم بنشر ثقافة الاعتماد المبني للمعلم وتطبيق شروط الترخيص.
- 2- العمل على إعداد التشريعات القانونية والقرارات الوزارية الموضحة لتطبيق الترخيص لمهنة التعليم.
- 3- إصدار تكليف لهيئة خاصة بالاستعداد لتطبيق شروط ومتطلبات الترخيص وإعداد البرامج التدريبية الالزامه وإعداد الاختبارات للقدرات المهنية. على أن تكون تلك الهيئة حكومية تابعة لوزارة التربية، على أن يكون لها فروع تابعة لها في كل محافظة.
- 4- وتنص مجموعه من المعايير التي من خلالها يتم منح المعلم الترخيص ويقترح البحث عدد من المعايير التي تتوافق مع المعايير العالمية ومنها
- 5- معايير أكاديمية: وهي أن يكون المتقدم خريج كلية التربية أو خريج كلية معرف بها في الدولة وحاصل على دبلوم تربوي، وأن يكون بتقدير جيد، أن يجتاز المتقدم اختبارات في المادة العلمية التخصصية واختبارات الكفاءات التربوية.
- 6- معايير مهنية: القدرة على إدارة الصف ومهارات التواصل ومراقبة الفروق الفردية، التمكن من أساسيات البحث، المعرفة بعلم النفس التربوي، وعلم النفس النمو، المعرفة بطرق التدريس وطرق القياس والتقويم.
- 7- معايير شخصية: قوة الشخصية والازان الانفعالي والتتمتع بالصحة البدنية والنفسية والتتمتع بالخلق الحسن، وخلو الصحيفة الجنائية من أي أحكام جنائية، الالتزام بأخلاقيات المهنة والمجتمع. التمكن من مهارات إدارة الصف وإدارة الوقت ومهارات الاتصال.

ج: مرحلة التقديم لعملية الترخيص لمهنة التعليم وتشمل:-

- 1- إنشاء شبكة معلومات إلكترونية من المدارس لعمل قاعدة بيانات كاملة عن المراحل التعليمية والمدارس والمعلمين لتحديد آليات منح الترخيص للمعلمين ثم آليات منح الترخيص للمعلمين الجدد.
- 2- الإعلان عن الأوراق والمستندات الالزام تقديمها للحصول على الترخيص
- 3- عرض نماذج من الطلبات التي سيقدم بها المعلمين على الواقع الإلكتروني توضح البيانات والمعلومات المطلوبة

4- التنسيق بين الإدارات التعليمية لتبادل المعلومات المرتبطة بنتائج تطبيق معايير الرخصة المهنية للمعلم.

د- مرحلة منح الترخيص بمزاولة المهنة: بعد منح المعلم الرخصة بمزاولة المهنة من 3-5 سنوات يحصل المعلم في هذه الفترة على مجموعة من الدورات التخصصية ودورات تربوية لتنمية مهارات المعلم.

هـ- مرحلة تجديد الرخصة المهنية: بعد انقضاء المدة وبعد حصول المعلم على مجموعة من الدورات يتقدم المعلم بطلب لتجديد الرخصة وبناء على بعض المعايير التي تم وضعها ومواءمتها تلبي المعلم ما قدمه المعلم من مستندات تفيد بحضوره لعدد من الدورات وتم من خلالها تحقيق النمو المهني للمعلم واحتيازها للمعلم بنجاح يحصل المعلم على تجديد للرخصة لعدد من السنوات التي قد تكون من 3 إلى 5 سنوات أخرى، ويمكن تقسيم التراخيص إلى (مؤقت و دائم) في الترخيص المؤقت: يحصل عليه المعلم بعد أن يقضى 3 سنوات في العمل، وبعد أن يقم تقارير بتقدير جيد جدا من (مشرف المادة ومدير المدرسة) وبعد حضور 3 دورات تدريبية متخصصة في المادة العلمية عن كل عام دراسي ودورات تربوية تتمى من قدراته في الصنف. أما الترخيص الدائم: يحصل عليه المعلم بعد حصوله على درجة الماجستير في مادة التخصص ويتم تجديده كل 10 سنوات.

و- مرحلة التقييم والتجديد لمعايير الترخيص وتشمل: وضع آليات تقييم مستمرة ومتعددة لأداء المؤسسة المانحة للترخيص للعمل بمهمة التعليم للاستفادة من الإيجابيات ومعالجة السلبيات ومن وجهة نظر الأطراف ذات العلاقة بالترخيص للعمل بمهمة التعليم من (معلمين – الإداره المدرسيه – الإداره التعليمية – التوجيه الفني – كليات التربية). والعمل على تجديد معايير الترخيص ومتطلباته كل فترة بما يتناسب مع التطور في المجتمع المحلي والتطور العالمي.

رابعاً: التوصيات

في ضوء نتائج الدراسة يوصي الباحث بالآتي

- 1- نشر ثقافة الترخيص لمهمة التعليم في المجتمع العراقي.
- 2- وضع برنامج لنشر الثقافة المطلوبة حول الترخيص لمزاولة مهنة التعليم في مدارس دولة العراق، وإعداد المعلمين وتدريبهم للتقديم للاختبارات المتعلقة بـرخصة المعلم.
- 3- العمل على سن القوانين والتشريعات التي تحدد قانون لمنح التراخيص لمهمة التعليم.
- 4- العمل على اختيار المعلمين الأكفاء من خلال مشروع رخصة المعلم وفقاً لمعايير (العلمية التخصصية، المهنية، المعرفية، المهارية، والشخصية) التي تم التوصل إليها.
- 5- تطوير برامج كليات التربية في دولة العراق لتصبح متوافقة مع شروط ومعايير ومتطلبات الترخيص لمزاولة مهنة التعليم.
- 6- تطوير البرامج والدورات التدريبية المقدمة للمعلم من وزارة التربية بالعراق وفق نظام التراخيص لمزاولة مهنة التعليم.
- 7- تقديم التشجيع المادي والمعنوي للمعلم لضمان نجاح نظام التراخيص لمزاولة المهنة، لأنه سيتطلب جهد مضاعف من المعلم لتطوير قدراته المهنية والعلمية.

المصادر

- [1] عبد الكريـم، مـحمود عبد الكـريـم. (2023). مـعـوقـات تـطـيـقـة التـرـيـخـيـصـ الـمـهـنـيـ لمـزاـولـةـ مـهـنـةـ الـتـعـلـيمـ لـمـعـلـمـيـنـ بـالـتـعـلـيمـ الثـانـويـ الـعـامـ فيـ مـصـرـ وـسـبـلـ التـغلـبـ عـلـيـهـاـ (تصـورـ مـقـرـحـ). مـجـلـةـ الـبـحـثـ فـيـ التـرـيـبـةـ وـعـلـمـ الـنـفـسـ, 38(2)، صـ 354-303.
- [2] زـيـتونـ، كـمالـ عـبـدـ الـحـمـيدـ. (2004). تـحـمـيلـ نـقـديـ لـمـعـاـيـرـ إـعـادـ المـعـلـمـ المـتـضـمنـةـ فـيـ الـمـعـاـيـرـ الـقـومـيـةـ لـلـتـعـلـيمـ بـمـصـرـ، المـؤـتـمـرـ الـعـلـمـيـ السـادـسـ عـشـرـ: تـكـوـينـ الـمـعـلـمـ، الـجـمـعـيـةـ الـمـصـرـيـةـ لـمـنـاهـجـ وـطـرـقـ التـرـيـرـ، مجـ 1، 22-21 يولـيوـ، صـ 122.
- [3] وـهـيـ، عـمـادـ صـمـوـئـيلـ. (2013). تـطـوـيرـ أـدـوارـ الـأـكـادـيـمـيـةـ الـمـهـنـيـةـ لـمـعـلـمـيـنـ فـيـ مـجـالـ التـنـمـيـةـ الـمـهـنـيـةـ لـلـمـعـلـمـ فـيـ مـصـرـ فـيـ ضـوءـ الـاتـجـاهـاتـ الـحـدـيثـةـ فـيـ هـذـاـ المـجـالـ، الـمـجـلـةـ الـتـرـيـبـيـةـ كـلـيـةـ التـرـيـبـيـةـ، جـامـعـةـ سـوهاـجـ، عـدـدـ 33ـ، يـانـيـرـ، صـ 426.
- [4] المـفـرجـ، بـدرـيـهـ، الـمـطـيرـيـ، عـافـ وـحـمـادـ، مـحمدـ. (2007). "الـاتـجـاهـاتـ الـمـعاـصـرـةـ فـيـ إـعـادـ المـعـلـمـ وـتـنـمـيـتـهـ مـهـنـيـاـ. إـدـارـةـ الـبـحـثـ وـالـتـطـوـيرـ الـتـرـيـبـيـ، قـطـاعـ الـبـحـوثـ التـرـيـبـيـةـ وـالـمـنـاهـجـ، وزـارـةـ التـرـيـبـيـةـ، الـكـوـيـتـ.
- [5] الـكـنـدـريـ، جـاسـمـ يـوسـفـ، الصـقـبـيـ، بـدـورـ خـالـدـ. (2022). تـصـورـ مـسـتـقـبـلـ لـتـقـيـلـ مـعـاـيـرـ تـمـهـيـنـ الـتـعـلـيمـ بـدـولـةـ الـكـوـيـتـ، مـجـلـةـ دـرـاسـاتـ تـرـبـوـيـةـ وـاجـتمـاعـيـةـ، كـلـيـةـ التـرـيـبـيـةـ، جـامـعـةـ حـلـوانـ، 28(2)، جـ 3ـ، صـ 30-66.

- [6] الحربي، أسماء إبراهيم. (2018). تصور مقترح لرخصة المعلم بالتعليم الشامل وفق رؤية 2030. مجلة التربية الخاصة والتأهيل، 6(24)، الجزء 2، ص 134-99.
- [7] الغثبر، نهى. (2020). معوقات تطبيق الرخصة المهنية لمعلم التعليم العام في المملكة العربية السعودية. المجلة العلمية للعلوم التربوية والصحة النفسية، 2(3)، ص 195-240.
- [8] Cheers, S. (2001). Issues of professionalism, quality, and professionalisation. Primary Educator, 7(4), p 15-17.
- [9] استراتيجية إعداد المعلم وتطويره المهني. (2013). مكتب العراق، منظمة الأمم المتحدة للتربية والعلم والثقافة (اليونيسيف).
- [10] شرير، رندة عيد حسين، والمصري، مروان وليد سليمان. (2017). تصور مقترح لتطوير عملية الترخيص لمزاولة مهنة التعليم بفلسطين في ضوء بعض التجارب الإقليمية والعالمية المعاصرة. مجلة جامعة الأقصى (سلسلة العلوم الإنسانية)، 12(1)، ص 321-359.
- [11] سلوم، طاهر عبد الحكيم. (2018). متطلبات تمكين التعليم وصعوباته في ضوء آراء الهيئات التعليمية في مؤسسة الإعداد وفي الميدان: نموذج كلية التربية جامعة دمشق ومديرية تربية دمشق. المجلة العربية للتربية، 37 (1)، ص 56-9.
- [12] وزارة المعارف (1419) دليل المشرف التربوي، المملكة العربية السعودية، الطبعة الأولى العدد 22، الجزء الأول
- [13] وزارة التربية (1985)، مديرية الإشراف التربوي، دليل المشرف التربوي، مطبعة وزارة التربية، بغداد
- [14] مكتب التربية العربي لدول الخليج. (1985). الإشراف التربوي في دول الخليج العربي واقعة وتطويره. الرياض، مطبعة مكتبة التربية العربي لدول الخليج.
- [15] صادق، حصة، والسلطي، حمدة، والمطاوية، فاطمة، وأبو تينة، عبد الله. (2016). واقع نظام الرخص المهنية للمعلمين في دولة قطر . المجلة التربوية الدولية المتخصصة، 5(11)، ص 151-165.
- [16] البحانى، سلطان غالب. (2019). إمكانية تطبيق رخصة المعلم بدولة الكويت من وجهة نظر أعضاء هيئة التدريس. المجلة العلمية لجامعة الملك فيصل-العلوم الإنسانية والإدارية، جامعة الملك فيصل، 20(2)، ص 241-223.
- [17] الأمير، إيمان بنت حسين بن الحسن سراج، وعسيري، فاطمة بنت يحيى. (2021). درجة تطبيق المعايير التربوية الخاصة بالرخصة المهنية للمعلمين من وجهة نظر القائمين على الإدارة المدرسية بالمدارس الثانوية بمدينة جدة. مجلة جامعة الملك خالد للعلوم التربوية، 8 (3)، ص 30-1.
- [18] جاد، حاتم فرغلي. (2023). تصور مقترح لإمكانية تطبيق معايير الترخيص لمزاولة مهنة التدريس في مصر كمتطلب لتحقيق الاعتماد المهني للمعلم في ضوء بعض التجارب العالمية المعاصرة. مجلة كلية التربية، 20 (119)، ص 894-1032.
- [19] Barker, K. E. 2015. Principals' dispositions toward using a commercial protocol to screen teacher applicants. PhD Thesis. University of Dayton, USA
- [20] Shuls, J. V. (2018). Raising the bar on teacher quality: Assessing the impact of increasing licensure exam cut-scores. Educational policy, 32(7), 969-992
- [21] Phytanza, D. T. P., & Burhaein, E. (2020). The effects of tenure, teacher certification, and work motivation on special needs teacher performance. Universal Journal of Educational Research, 8(9), 4348
- [22] الراشدي، خالصة بنت على حمد. (2010). تصور مقترح لتطبيق الترخيص لمزاولة مهنة التعليم في سلطنة عمان. رسالة ماجستير، كلية التربية، مسقط، جامعة السلطان قابوس.
- [23] المنيفي، احمد سعد. (2009). رؤية جديده نحو تطوير أداء المعلم،" المنتدى الثاني للمعلم، كلية التربية الأساسية، إبريل، ص 1-35.
- [24] حلمي، محمود عبد الكرييم (2023) معايير الترخيص المهني لمزاولة مهنة التعليم الثانوي العام في مصر في ضوء خبرات بعض الدول، مجلة البحث في التربية وعلم النفس، العدد 1، مجلد 38، كلية التربية، جامعة المنيا، المنيا.
- [25] الأنصاري، سامر محمد (2019) إعداد المعلم وتطوره مهنيا في ضوء بعض الخبرات العالمية، مجلة العربية للنشر العلمي، العدد 14، مركز البحث وتطوير الموارد البشرية رماح، الأردن.
- [26] سويلم، محمد غنيم. (2011). الترخيص المهني للمعلم في مصر: رؤية مقترحية في ضوء بعض الخبرات العالمية". مجلة كلية التربية، 14(14)، القاهرة، ص 34-63.
- [27] Libeman Zipora (2012) licensing procedures teacher effectiveness and reasonable expectation international review of education vol 58 n, 2 pp 51
- [28] Evans, Linda (2011): The shape of teacher professionalism in England Professional standards, performance management, professional development and the changes proposed in the 2010, British Educational Research Journal, Vol 37, No5, P739-892.
- [29] Mariyashi Noak o (2003) teacher preparation and teacher lives in japan in Harolod W, steven son shinying lee coyomprary research in the United States Germany and japan on five education issues DS department of education 2003 p 410

- Fujita, H., & Dawson, W. P. (2007). The qualifications of the teaching force in Japan. A comparative study [30] of teacher preparation and qualifications in six nations, 41-54
- [31] أحمد، عبد الرحمن الهادي. (2018). واقع تمهين التعليم عالميا في ضوء بعض التجارب المعاصرة. مجلة القراءة والمعرفة، (203)، ص 135-158.
- [32] الغامدي، أمانى خلف، وإبراهيم، إبراهيم رفت. (2022). التوجه نحو رخصة مزاولة مهنة التعليم في ضوء التجارب العالمية. مجلة جامعة بابل للعلوم الإنسانية، 30(4)، ص 21-43.
- [33] إسماعيل، هبة صبحي. (2022). الترخيص لمزاولة مهنة التدريس الواقع والمأمول. مجلة الدراسات التربوية والإنسانية، كلية التربية، جامعة دمنهور، 14(4)، الجزء 4، ص 100-174.
- [34] غانم، أحمد محمد، جمال الدين، نحوى يوسف. (2016). الخبرة الكندية في الترخيص لمزاولة المهن التعليمية وإمكانية الاستفادة منها في مصر. مجلة الإدارة التربوية، 3(11)، ص 13-33.
- [35] شحاته، حسن، النجار، زينب، عمار، حامد. (2003). معجم المصطلحات النفسية والتربوية، ط 1، الدار المصرية اللبنانية، القاهرة.
- [36] عبد الحفيظ، إخلاص محمد، باهـي، مصطفى حسين. (2000). طرائق البحث العلمي والتحليل الإحصائي، ط 1، المكتبة الجامعية، الإسكندرية.
- [37] البعقوبي، حيدر. (2013). التقويم والقياس في العلوم التربوية والنفسية رؤيا تطبيقية، ط 1، دار الكفيل للطباعة والنشر والتوزيع، كربلاء.
- [38] الإمام، مصطفى محمود، عبد الرحمن، أنور حسين. (2007). القياس والتقويم، ط 1، دار الحكمة للطباعة والنشر، بغداد.