

متطلبات تمهين التعليم وصعوباته في ضوء آراء الهيئات التعليمية
في مؤسسسة الإعداد وفي الميدان

«نموذج كلية التربية جامعة دمشق ومديرية تربية دمشق»

أ. د. طاهر عبد الكريم سلوم

أستاذ المناهج والدراسات الاجتماعية

كلية التربية - جامعة دمشق



مقدمة

يوصف التعليم بالمهنة النبيلة والمحترمة في بلدان العالم المتطورة، ويوصف في أغلب الأحيان بأم المهنة مثل القانون، والهندسة، والصيدلة، والطب. كما تُعد مهنة التعليم من أهم المهن وأخطرها وأشرفها وهي الأجدر والأولى بسنّ تراخيص لممارستها لضمان حق الأفراد والشعوب في توفير معلّمين لأبنائهم قد أعدوا إعداداً كافياً لأنّ المعلم غير الكفاء يشكّل خطراً على حياة المتعلمين ومستقبلهم شأنه في ذلك شأن أية مهنة حساسة كالجراح غير الكفاء أو القاضي غير المتقن لأحكامه؛ وعلى الرغم من ذلك توجد آراء مختلفة حول اعتبارها مهنة، ولا زال كثير من نظم التعليم في العالم ولاسيما في الدول النامية ودول الوطن العربي ترفض العمل بنظام تمهين التعليم أو تغيّب عنها معايير مهنة التعليم.

ويتطلّب تحويل التعليم إلى مهنة توافر محدّدات عدّة هي في الأصل جزء لا يتجزأ من معايير مهنة التعليم؛ التي من أهمّها توافر معايير الإعداد للمهنة تبدأ من معايير للقبول بمؤسّسات إعداد المعلم، ومعايير نظام الترخيص لامتحان مهنة التعليم، ومعايير برامج الإنماء المهني المقدمّة للمعلّمين وتدريبهم في أثناء الخدمة، وأخلاقيات مهنة التعليم، بحيث تتيح للمعلم وفق ما أورده كلّ من إنجرسول وبيردا (Ingersoll & Perda) التطور المهني والتخصّصي والسلطة والتعويض المادّي والسّمتة ودعي هذا الاتجاه في التعليم بحركة تمهين التعليم (Ingersoll & Perda, 2008).

وهذه المتطلّبات ينظر إليها الرافض لمهنية التعليم على أنّها متطلّبات ليس من السهل إيجادها، وتحتاج إلى تمويل طائل وتحفيز وعقاب وقد لا يتقبّله المعلّم نفسه ولا حتّى المجتمع الذي ينتمي إليه، إذ يوجدون أعذاراً ويضعون عقبات يبررون من خلالها عدم اعتمادهم نظام تمهين التعليم.

إنّ الهدف الأساس من وضع تراخيص لممارسة مهنة التعليم هو العمل على زيادة النّمو المهني للمعلّمين، وينطلق تمهين التعليم بالنّمو المهنيّ والارتقاء بالشهادة التي يحملها المعلمون أن يكونوا جميعاً خريجي مؤسسات التعليم العالي (Fernandez, 2013) كما يتطلّب الارتقاء ببرامج الإعداد في مؤسسات التعليم العالي وبرامج التدريب بهدف تمهين التعليم وتحسين العملية التعليمية والارتقاء بها حتّى تواكب التّطوّرات المستمرة في عالم اليوم (الكندري وفرج، 2001)، وعلى هذا فإن الترخيص هو الآلية التي تضمن النظام التعليمي بمقتضاها امتلاك المعلم للقدرة المناسب من المعارف والمهارات الفنية المطلوبة المتمثلة في مادة التخصص ومبادئ التدريس واستراتيجياته وطبيعة المتعلم وموّه وتكنولوجيا التعليم والقياس والتقويم وإدارة الصف، إضافة إلى الصفات الشخصية التي تؤهله للقيام بدوره المهني.

وتعدّ اتجاهات المعلّمين الإيجابية في مؤسسات الإعداد والمؤسسات التعليمية في الميدان نحو تمهين التعليم خطوة أساسية للعمل على اعتماد التمهين (العيسى، 2014)، كما يُعدّ وعيهم بأهميّة التمهين خطوة ضرورية لتشكيل الاتجاهات الإيجابية نحوه؛ لذا كان من الأهميّة بمكان تقصي آرائهم حول عمليات تمهين التعليم، وبناء عليه كان التفكير في هذا البحث وفق منهجية علميّة تلقي الضوء على واقع اتجاهات المعلّمين نحو تمهين التعليم ومعوّقات تطبيقه وآفاق تخطي هذه المعوّقات.

1. مشكلة البحث وأسئلته

على الرغم من أنّ مهنة التعليم قد وصفت بأنها أم المهنة وأخذت مكانتها المهنية في معظم الدّول المتقدمة في إطار عملية الإصلاح للنّظم التّربوية في الربع الأخير من القرن

العشرين (Musiba & Festus, 2014) إلا أنه لم يتم الاعتراف بها كمهنة في معظم أنظمتنا التربوية العربية في مؤسسات الإعداد أو في مؤسسات ممارسة المهنة في الميدان، ولم تحظ مهنة التعليم بسنّ تراخيص لممارستها لضمان توفير التعليم الملائم والفعال للطلبة، إذ إن الهدف الأساس من وضع تراخيص لممارسة مهنة التعليم هو العمل على زيادة النمو المهني للمعلمين بهدف تحسين العملية التعليمية والارتقاء بها حتى تواكب التطورات المستمرة والمتسارعة في عالم اليوم.

وتبوءت قضية الارتقاء بالتعليم إلى مستوى المهنة مركز الصدارة في إصلاح التعليم من منظور الباحثين التربويين (Pandey, 2014; Cheers, 2001)؛ إذ إنّ كثيراً من الدراسات توصلت إلى أن طريق الإصلاح يركز على تحويل التعليم إلى مهنة، كما أنّ ثمة جدل مثير بين التربويين حول : هل التعليم مهنة أم رسالة؟ وكثير من التربويين ينظرون إلى التعليم على أنه مهنة ورسالة في آن معاً، ولا بد أن يأخذ ذلك بعين الاعتبار عند سنّ التشريعات ووضع المعايير والضوابط لتمهين التعليم اعتباراً من القبول في كليات التربية (مؤسسات الإعداد)، إلى القبول في مهنة التعليم بموجب شهادة الترخيص لممارسة المهنة، وتصنيف مهنة التعليم مثل باقي المهن؛ إذ إنّ عملية إعداد المعلمين يجب أن تبدأ من ضبط عملية القبول في كليات التربية التابعة للتعليم العالي، واستقطاب المؤهلين تربوياً وعلمياً وثقافياً، ومن ثمّ إعداد المناهج الدراسية وأساليب تربية المعلم وإعداده إعداداً علمياً ومهنيًا ليصبح المعلم صاحب مهنة متخصصة وهذا ما يسمى (بتمهين التعليم)، أو رخصة المعلم لمزاولة المهنة، والذي تم تطبيقه في معظم دول أوروبا الغربية وبعض الدول الآسيوية والأفريقية وحتى بعض الدول العربية خُطت خطوات في هذا المجال ولكن بمستويات مختلفة، ولم يصل نظام التعليم في الجمهورية العربية السورية إلى مستوى التمهين على الرغم من الجهود التي بذلت في التعليم العالي لوضع معايير لكليات التربية، والجهود التي بذلت في وزارة التربية واعتماد معايير للمناهج الدراسية منذ عام 2007م، إلا أن معايير اختيار المعلمين ومعايير تدريبهم وترقيتهم لم ترتق بعد إلى مستوى تمهين التعليم، وثمة عوائق

وقناعات لدى القائمين على المؤسسات التربوية تتطلب الكشف عنها ولاسيما لدى الهيئات التعليمية منها؛ ولذلك كان التفكير في هذا البحث وحددت مشكلة البحث في الإجابة عن السؤال الرئيس الآتي:

ما متطلبات نظام تمهين التعليم وترخيصه وصعوباته من وجهة نظر الهيئات التعليمية في مؤسسة الإعداد وفي الميدان في ضوء المعايير العالمية للتمهين؟
ويتفرّع عن هذا السؤال مجموعة من الأسئلة النظرية والعملية يحاول هذا البحث الإجابة عنها، وهي:

1. ما تعريف تمهين التعليم وترخيصه ومعاييرته التي أجمع عليها المرّبون وما ضرورته؟

2. ما متطلبات تمهين التعليم التي بينتها التجارب في بعض الدول المتقدّمة والنامية؟

3. ما واقع تطبيق تمهين التعليم في المؤسسات التعليمية السورية؟

4. ما درجة إيجابية آراء المعلّمين في مؤسّسة إعداد المعلّم وفي الميدان نحو تمهين التعليم؟

5. هل يوجد فرق ذو دلالة إحصائية بين اتجاهات عيّنة من المدرّسين في كلية التربية بجامعة دمشق من أعضاء الهيئة التعليمية، واتجاهات عينة من المدرّسين في مديرية التربية بدمشق نحو تمهين التعليم؟

6. ما معوقات تطبيق تمهين التعليم في مؤسّساتنا التربوية وما سبل تخطيها من وجهة نظر المعلمين؟

2. أهداف البحث وأهميته

يهدف هذا البحث إلى ما يأتي:

1. التعريف بتمهين التعليم ومعاييرته ومتطلّباته.

2. رصد واقع تطبيق تمهين التعليم في المؤسسات التعليمية السورية.
3. تحديد معوقات تطبيقه وسبل تخطيها بالاستفادة من التجارب العالمية في هذا المجال.
4. تقصي آراء عيّنة من المدرّسين في كلية التربية بجامعة دمشق وعينة من المدرسين في مديرية التربية بدمشق حول تمهين التعليم، وتحديد إمكانية تطبيق تمهين التعليم.
- وتجلى أهمية البحث التطبيقية فيما يتوقع أن يصل البحث إليه من نتائج عملية يمكن الاستفادة منها في مجال تطوير عملية القبول في كليات التربية وفي مجال تطوير برامجها، كما يمكن أن تسهم النتائج في دفع المؤسسات المعنية لاعتماد نظام الترخيص لامتحان مهنة التعليم انطلاقاً من معرفة المعلمين بالتمهين واتجاهاتهم نحوه؛ إذ إن فهم المعلمين للمهنة واتجاههم الإيجابي نحوها يجعلهم أقل مقاومة لتطبيق تمهين التعليم (Mehta 2013).

3. منهج البحث وعينته وأداته:

استخدم من أجل التعريف بتمهين التعليم وتعرف تجارب عينة من الدول المتقدمة والنامية في مجال التمهين، ورصد الواقع تطبيق المنهج الوصفي التحليلي واستخدم في الجانب الميداني استبانة موجهة إلى أعضاء الهيئة التعليمية تستفتي آراء عينة من المدرسين سحبت بطريقة عرضية من مجتمع الدراسة وهي «عينة عشوائية ومستقلة تسحب من فئة مناسبة أو متوافرة، والعينة المختارة بموجبها ليست أفضل الفئات بل أكثرها توافراً» (بدر وعبابنة، 2007، 21)، وبلغت العينة في كلية التربية بجامعة دمشق 85/مدرساً ومدرسة من أعضاء الهيئة التعليمية، كما بلغت العينة من المدرسين في مديرية التربية بدمشق 165/مدرساً ومدرسة. وتتضمن الاستبانة متطلبات تمهين التعليم ونظام الترخيص وأهميته ومعوقاته لتعرف آراءهم فيها، وتعرف سبل تخطيها من وجهة نظرهم.

والاستبانة من إعداد الباحث وهي حصيلة الاطلاع على الأدب النظري لتمهين التعليم والترخيص لمهنة التعليم للمعلمين، وهي عبارة عن استبانة بمقياس خماسي متدرج أعدت على غرار مقياس ليكرت. وتكوّنت الاستبانة في صورتها النهائية من (80) عبارة تمثل كلّ واحدة رأياً أو موقفاً إيجابياً أو سلبياً ذا صلة بتمهين التعليم؛ وروعي في تحديد عبارات المقياس انتماء كل منها لمفهوم الاتجاه نحو التعليم وتطبيقه. ورتبت العبارات في الاستبانة بصورة عشوائية، وغطت عبارات الاستبانة مجالات سبعة أساسية جاءت موزعة على النحو الآتي:

- الاتجاه نحو مواصفات تمهين التعليم، ويضمّ (13) عبارة.
- الاتجاه نحو إجراءات التمهين في مرحلة الإعداد، ويضمّ (10) عبارات.
- الاتجاه نحو إجراءات الترخيص لتمهين التعليم، ويضمّ (14) عبارة.
- الاتجاه نحو إجراءات الإثراء المهني والتدريب أثناء الخدمة، ويضمّ (12) عبارة.
- الاتجاه نحو أخلاقيات مهنة التعليم، ويضمّ (11) عبارة.
- الاتجاه نحو صعوبات تمهين التعليم، ويضمّ (13) عبارة.
- الاتجاه نحو مقترحات تيسير تمهين التعليم، ويضمّ (7) عبارات.

وصيغت عبارات الاستبانة وفق مقياس خماسي متدرج يقيس مدى موافقة المعلمين على مضمون العبارة، ويتدرج موقف المعلمين على مضمون العبارة من (أوافق بشدة) وتعطى خمس درجات، و(أوافق) وتعطى أربع درجات، و(محايد) وتعطى ثلاث درجات، و(لا أوافق) وتعطى درجتان، إلى (لا أوافق أبداً) وتعطى درجة واحدة. ووفقاً للأوزان النسبية لهذا التدرج فإن الدرجة الخام الكلية للمعلم ككل تتراوح بين (80-240) درجة. وللتأكد من صلاحية هذه الاستبانة عرضت في صورتها الأولية على هيئة تحكيم مؤلفة من (12) عضواً من أساتذة كلية التربية بدمشق، من تخصصات المناهج وطرائق التدريس وأصول التربية والتربية المقارنة والتقويم والقياس، وأخذت آراؤهم من أجل

التحقق من الصدق الظاهري للاستبانة؛ فطلب إليهم تحديد مدى شمولية العبارات لأبعاد تمهين التعليم. وفي ضوء ملاحظات المحكّمين أجريت التعديلات المطلوبة، واعتبر الأخذ بملاحظات المحكّمين وإجراء التعديلات بمثابة الصدق المنطقي لهذا المقياس. أما معامل ثبات المقياس فقد تمّ حسابه باستخدام معادلة كرونباخ ألفا Cronbach Alfa، إذ طبقت الاستبانة في صورتها النهائية على (47) معلماً من غير عينة البحث، وبلغ معامل ثبات الاستبانة لكل محور من محاورها السبعة على النحو الوارد في الجدول (1):

الجدول (1) نتائج معامل الثبات لمحاور الاستبانة باستخدام معادلة كرونباخ ألفا Cronbach Alfa

م	المحور	Cronbach's Alpha
1	مواصفات تمهين التعليم	0,916
2	إجراءات التمهين في مرحلة الإعداد	0,873
3	إجراءات الترخيص لتمهين التعليم	0,905
4	إجراءات الإثراء المهني والتدريب في أثناء الخدمة	0,782
5	أخلاقيات مهنة التعليم	0,850
6	صعوبات تمهين التعليم	0,874
7	مقترحات تيسير تمهين التعليم	0,900
مج	مجموع بنود الاستبانة	0,781

ووفقاً للنتائج يكون معامل الثبات للمحاور يتراوح بين (0,782 و 0,916)، لمجمل الاستبانة (0,781) وهو معامل ثبات مناسب لأغراض هذا البحث.

4. مصطلحات البحث

- **المهنة:** هي عمل منظم وفق معايير محددة، ويلتزم العاملون بها بتلك المعايير، ويوجد ما يضمن تحقيقها، كما يوجد ميثاق عمل أخلاقي يحكم المهنة، ومهنة التعليم هي المهنة الوحيدة التي تتحمل مسؤولية بناء الإنسان وتنمية مهاراته وتفجير طاقاته، وتتطلب توفير معايير لها من القبول في معاهد الإعداد إلى بناء

برامج الإعداد وتنفيذها إلى ترخيص المهنة والتنمية المهنية للمعلمين ووجود ميثاق عمل أخلاقي يحكم المهنة.

- **تمهين التعليم:** هو عملية تحويل التعليم إلى مهنة، وانتقاله من مجرد عمل بسيط لا يخضع إلى معايير محدّدة إلى مهنة منظمّة تخضع لضوابط وأسس المهنة.
- **إعداد المعلم:** تكوين أولي للمعلم كي يزاول مهنة التعليم، وتتولاه مؤسسات تربوية متخصصة مثل معاهد إعداد المعلمين وكليات التربية أو غيرها من المؤسسات ذات العلاقة تبعاً للمرحلة التي يعد المعلم فيها، وكذلك تبعاً لنوع التعليم، وبهذا يُعدّ المعلم ثقافياً وأكاديمياً وتربوياً في مؤسسته التعليمية قبل الخدمة (بشارة، 1983).
- **تدريب المعلمين:** هو العمليات النمائية التي يتلقاها المعلم في أثناء الخدمة لضمان مواكبة التطوير الذي يطراً على المنهج وطرائق التعليم نتيجة التطوير الاجتماعي والتقني المستمر (المرشد، 2013).
- **التنمية المهنية للمعلمين:** جميع أشكال التعلّم المقدّمة من أجل نموّ المعلم في مهنته سواء كان ذلك النموّ في المهارات أو المفاهيم أو الاتجاهات، وتدريب المعلم في أثناء الخدمة أحد هذه الأشكال وأكثرها شيوعاً، وتعد التنمية المهنية للمعلمين عملية مستمرة على مدى سنوات الخدمة تعنى بتنوع الخبرات الفردية والجماعية التي تمكن المعلمين من تحسين كفاءاتهم المهنية (أبو غريب وحافظ، 2012). والنمو المهني للمعلم هو عملية تعليمية مطردة ينخرط فيها المعلمون طواعية في تعلّم أفضل الطرائق التي يكتفون بها تدريسيهم للاحتياجات التعليمية لطلابهم (Daiz-Maggioli, 2003).
- **الترخيص لمهنة التعليم:** جملة من الإجراءات من أجل جعل التدريس مهنة حقيقية وهي كأساس للحصول على الترخيص للتدريس أو ما يسمّى إجازة

التدريس وتتطلب اجتياز اختبارات تقويم المستوى العلمي والمهارة التربوية والرغبة في التدريس والصفات الشخصية التي تعزز القدرة على التعليم والقدرة على توظيف المعارف في المواقف التدريسية.

- أخلاقيات المهنة: هي الأخلاقيات التي يمتاز بها من يمارس المهنة، وفي كل مهنة يوجد قانون أخلاقي يحدّد التزام ومسؤوليات المنتسبين إليها بموجب عملية التمهين.

- اتجاهات المعلمين نحو تمهين التعليم: هي درجة موافقة المعلمين لمواصفات نظام تمهين التعليم وإجراءاته المتمثلة بنظام الإعداد ورخصة التعليم والتوظيف والتنمية المهنية وأخلاقياته وتسهيل تطبيقه.

5. الجانب النظري

جرى فيه محاولة الإجابة عن أسئلة البحث النظرية (من 1 إلى 3) على النحو الآتي:
أولاً- ما تعريف تمهين التعليم وترخيصه ومعاييرته التي أجمع عليها المرّبون وما ضرورته؟

أ. مفهوم المهنة والتمهين: تُعد كلمة تمهين من المصطلحات الجديدة نسياً في الأدبيات العربية، ولا زال ينظر بعضهم إلى أن أصل الكلمة (مهنة) أي عمل حرفي، ويجري التمييز حديثاً بين المهنة profession والحرفة craft في المعنى الاصطلاحي، على الرغم من أن هذا التفريق لم يتحدّد بشكل واضح ودقيق في المعنى اللغوي؛ فالحرفة هي الأعمال التي يتعلّمها ممارسها من خلال الممارسة أو من خلال تقليد الآخرين والمحاولة والخطأ، ويمكن لأي شخص أن يحترف العمل فيها. بينما المهنة هي العمل الذي يحتاج إلى إعداد علمي وتتوافر لممارسته قاعدة معرفية تعتمد بدرجة كبيرة على البحث العلمي، ولها مراجع علمية سواء على شكل أدبيات مكتوبة أو خبراء مؤهلين، ولها أخلاقيات يمتاز

بها من يمارس المهنة، وينظر إلى أصحابها نظرة تقدير واحترام تميّزهم اجتماعياً، بشكلٍ معنوي، عن غيرهم. مثال ذلك مهنة الطب ومهنة القضاء.

ولا يصحّ أن تطلق صفة (مهنة) على كلّ عمل، أو أن ينعت أصحابه بأنهم (مهنيون)؛ فالمهنة عمل منظم وفق معايير محددة ويلتزم العاملون بها بتلك المعايير ويوجد ما يضمن تحقيقها، كما يوجد ميثاق عمل أخلاقي يحكم المهنة (Mishra, 2008)، يؤكد عليها الباحثون، ويرى بعضهم أن المهنة هي التقيد بميثاق أخلاقي داخلي (Kelly, 1995)، في حين يشير ريت (Rhett 1997) إلى أن كلمة (مهنة) بالاصطلاح الحديث لها صبغة قيمية، وتمنح للأعمال التي تتمن وتقدّر من قبل المجتمع.

ويرى موريس (Morris 2001) أن ثمة خصائص ستّ للمهنة الحديثة، هي:

1. معايير عالية في المستويات الرئيسة للمهنة (توضع على مستوى وطني وتنظّم من خلال جهاز مهني يمتلك خبرةً عاليةً).
 2. قاعدة معرفية حول عمل المهنة وفرص للنمو المهني
 3. تنظيم وإدارة وإشراف لمساندة للعاملين لدعم الممارسات المهنية
 4. استخدام فاعل لأحدث التقنيات في أعمال المهنة،
 5. حوافز وجوائز للمتميزين من العاملين في المهنة، والتركيز على مصلحة المستفيدين من خدمات المهنة، وهم هنا الطلاب وأولياء الأمور،.
 6. اعتماد جهازٍ محاسبي فاعل، ولقياس الأداء والنتاج.
- ويشترط روس Rose معايير عدة للمهنة، هي: أن تختص بمعلومات ومعارف ذات منزلة رفيعة، وترتبط مع الجامعات بعلاقات وثيقة، وترتبط بطبقة اجتماعية راقية، وتقوم بنشاطات لها قيمة عالية ومهمّة للمجتمع، وتستند إلى معتقدات معينة في القيام بعملياتها المختلفة، وتوثق علاقاتها بمراكز القوة في المجتمع.

ويحدّد ميلرسون مجموعة موصفات يجب أن تتوافر في المهنة، هي: مهارات قائمة على معرفة نظرية تتطلب تدريباً وتعليماً عالياً، وكفاءة علمية عالية للمهني، والتّمسك بتقاليد خاصة بالمهنة، وتتضمّن الخدمة العامة في أهدافها، وتكون للمهنة منظّمة مهنيّة ترعاها وتحافظ على معاييرها (عن عبد الجواد، 1992).

وينظر تشيرس (2001) Cheers) إلى عملية التمهين على أنّها: انتقال عمل ما من مجرد عمل حر في مهنة منظمة تخضع لضوابط وأسس المهنة، إذ قد يرقى عمل ما ليصبح مهنة، وقد يحدث العكس نتيجة للمستجدات والتحوّلات الاجتماعية، فعملية التمهين عملية اجتماعيّة متحرّكة. وتتأثر عملية التمهين بالثقافة وبالزمن (Kelly, 1995 p.3): إذ تختلف من ثقافة إلى أخرى ومن زمن إلى آخر في المجتمع نفسه.

يعرف ساباتيني وزملاؤه (Sabatini, et al. 2002) عملية التمهين بأنّها حركة نحو إيجاد نوع من المعايير للإعداد والكفاءة. ويعرفها شانهان وزملاؤه (Shanahan, et al. 1994) بأنها استخدام التربية والإعداد ومنح الشهادات لتطوير جودة أداء العاملين في وظيفة معينة.

نستنتج من آراء الباحثين أنّ للتمهين متطلبات عدة هي في الأصل جزء لا يتجزأ من معايير المهنة وهي: الإعداد للمهنة الذي يبدأ من معايير للقبول بمؤسسات الإعداد، ونظام الترخيص للمهنة، وبرامج الإنماء المهني المقدمّة في أثناء الخدمة، وأخلاقيات المهنة.

ب. تمهين التعليم وأهميته ودواعيه: وعلى الرغم من أنّ التدريس من أقدم الأعمال، إلا أنّه يوجد جدل لدى بعض الدوائر وبعض الباحثين حول تمهين التدريس ولا زال هناك من يتوقف في عدّ التدريس مهنة، ووصف المنتسبين إليها بالمهنيين. وذلك لأنّ بعض خصائص المهنة لا تنطبق بشكلٍ مرضٍ على بعض جوانب مهنة التدريس (العبد الكريم، 2006).

يرى هيركريفيس و(لو Hargreaves & lo 2000) أن مهنة التعليم هي المهنة الوحيدة التي تتحمل مسؤولية بناء الإنسان وتنمية مهاراته وتفجير طاقاته التي من شأنها تمكين المجتمعات من العيش في عصر المعلومات، ويُعدّ تمهين التعليم حجر الزاوية لأي رغبة في إيجاد مدرسة قادرة على العطاء في القرن الحادي والعشرين، ويعد ضرورياً حتى يتمكن المعلم من أداء دوره بنجاح ويضمن حقوقه ويعرف واجباته(الأسطل والخالدي، 2005)، ويُعدّ مشروع تمهين التعليم أساساً مناسباً لعملية إصلاح عملية التعليم والتعلم وتطويرها وضابطاً لبرامج تربية المتعلمين.

وكانت الأنظمة التربوية في الدول المتقدمة سبّاقة في تمهين التعليم، إذ إنّ معظم دول أوروبا الغربية وبعض الدول الآسيوية والإفريقية قد عملت على تمهين التعليم. بينما جاءت استجابة الأنظمة التربوية في الدول العربية بطيئة ومتواضعة في هذا المجال، على الرغم من أن ورشة العمل الإقليمية حول تمهين التعليم وإعداد المعلمين وتأهيلهم وتدريبهم التي أقامها مكتب اليونيسكو الإقليمي للتربية في الدول العربية(1995) قد أكّدت على ضرورة اعتبار التعليم على أنه مهنة.

وترجع أهمّية تمهين التعليم إلى الضرورات القصوى التي تفرضها جودة قطاعي التربية والتعليم من أجل استثمار أفضل للطاقة البشرية وتحقيق التنمية بمجالاتها كافة، وتوفير بيئة تسودها العدالة والألفة والتسامح والمحبة والحياة الكريمة، فمهنة التعليم ليست مهنة فقط وإنما هي مهنة ورسالة، والمعلم المهني يُعدّ الحامل الأساس لهذه الرسالة.

كما تأتي أهمية عملية تمهين التعليم من أهمّية الإجراءات التي تتطلبها وتسهم في الارتقاء بعملية التعليم؛ إذ إن العملية تبدأ بمعايير القبول في مؤسسات إعداد المعلمين واستقطاب المؤهلين منهم تربوياً وعلمياً وثقافياً ومعايير برامج الإعداد لتكوين المعلم علمياً ومهنيّاً، تأهيله لرخصة مزاولة المهنة، ومن هنا فإن تمهين التعليم وإصدار رخص

لممارسة المهنة بما يناسب مكانة هذه المهنة وسموّ رسالتها ويضمن كفاءة وفاعلية المعلمين ويسهم في اختيار الأجود والأفضل لممارسة هذه المهنة الشريفة.

وبذلك تبرز أهمية التمهين من أهمية رخصة التعليم التي يتطلّبها؛ إذ إن المعلمين باختلاف المراحل التعليمية بحاجة ماسة للبدء بتنفيذ هذا المشروع نظراً للتقدم التكنولوجي الذي نعيشه والمتغيرات النفسية التي يمر بها المتعلمون والمعلمون يحتم ذلك كله علينا التفكير بأهمية تمهين التعليم لاختيار الأفضل من الهيئة التعليمية، وتأهيلهم للتدريب ورفع مستواهم الثقافي ووضع أنظمة وأساليب حديثة من خلال المعايير والضوابط العالمية.

ويزيد من أهميّة تمهين التعليم دوره في الارتقاء بالمعلّمين، وما يوفّره لهم من الحوافز المعنوية والنفسية والمادية، بالإضافة إلى أنّه يشجّع المعلمين على امتلاك المزيد من المعرفة وتنفيذها، وبالتالي اكتساب ثقة المتعلمين والمجتمع وبناء احترام هذه المهنة كسابق عهدها. كما تكمن أهميّة عملية تمهين التعليم في أنّها قادرة على تنمية التفكير الإبداعي بصورة مستمرة وإخراجها من الجمود وبالتالي تسهيل عملية تقسيم الهيئة التعليمية كل حسب مستواه وابتكاره الوظيفي وإبداعه.

ومن الأهميّة بمكان أن يقوم المعلّم المهني بدوره المشخص للتعليم، ليتعرّف الصعوبات التعليمية التي تعوق الطلاب عن التعليم، ويعمل على معالجتها ومرجعيتها في ذلك خلفيته العلمية الأكاديمية والتربوية والثقافية والوطنية. كما تدعو مهنيته أن يسعى دائماً لتحديث معرفته وتنمية استعمال وسائل التعليم ووسائل الاتصال والتقنيات المتصلة بها واهتمامه المتواصل بالتغيير الذي يحدث في بيئته التربوية. نخلص ممّا سبق إلى أن دواعي تمهين التعليم تتجلى فيما يأتي:

1. الاعتماد المهني للمعلّم يشكل مدخلاً لتطوير التعليم وإصلاحه وتجويده في جميع مراحلها.

2. تحديد المعايير المطلوبة لمهنة التعليم يساعد مؤسّسات إعداد المعلمين في تحديد معايير علمية للقبول عبر اختبارات شخصية وعلمية، كما تمكنها من تحديد برامجها وتطويرها.
3. توفير معلمين أكفاء أعدوا إعداداً كافياً نظراً لأنّ المعلم غير الكفاء يشكل خطراً على حياة الأطفال ومستقبلهم شأنه في ذلك شأن المحامي غير الكفاء والطبيب غير الكفاء، وتمكين المعلمين من أداء دورهم الحيوي في مساعدة المتعلمين على اكتساب المعارف والقيم والمهارات من خلال إعدادهم إعداداً جيداً لمهنة التدريس.
4. اعتماد التنمية المهنية لتطوير التعليم بصفة عامة وتطوير أداء المعلم على وجه الخصوص؛ وذلك لاستكمال جوانب عملية إعداد المعلم، وتحسين كفاية مهارات المعلمين الجدد ومعالجة بعض القصور الذي كان في برنامج إعدادهم، و تجويد تفاعل المعلم مع عناصر المنظومة التعليمية.
5. تحديث معلومات المعلم من خلال تجديد رخصة التعليم، إذ تفرض مواكبته للنظريات الجديدة في المنهج وطرائق التدريس بشكل مستمر، وتعديل خبرات المعلم السابقة بعد عدد من سنوات التعليم؛ إذ قد تكون أحد معوقات تحقيق الأهداف التي يسعى إلى تحقيقها.
6. حثّ المعلم على المشاركة في اتخاذ القرارات المتعلقة بالسياسات التعليمية وبالمناهج وطرائق تدريسها والبيئة المدرسية والقيادة المدرسية.
7. ضمان راتب مُجزٍ للمعلم المهني وترقيته إلى وظيفة أعلى وذلك طبقاً لنتائج اختبارات المعلم الدورية.
8. توفير معيار يصنّف المعلم عليه سواء كان المعلم خبيراً متمرساً أو معلماً مستجداً وبالتالي يتم حصوله على الامتيازات المادية والمعنوية كل حسب مستواه.

9. إلى إشعار المعلمين بأنهم مهنيون ذوو استقلالية ومكانة في المجتمع مما يزيد من دافعيتهم ويؤدّي للاعتراف بالدور الحيوي الذي يؤدونه في المجتمع وبالتالي إلى رفع مكانتهم الاجتماعية والاقتصادية.

10. جعل المعلم يلتزم بالسلوك المهني. وبالميثاق الأخلاقي للمهنة، يعيد للمعلم احترامه ومهنة التعليم مكانتها، ويرتقي بالعملية التعليمية.

ج. **الترخيص لمهنة التعليم:** لقد بذلت جهود كبيرة من أجل المحافظة على مستوى مهنة التعليم وضمان جودة مخرجاته، وكان استخدام الترخيص لمهنة التعليم من الإجراءات التي استخدمتها الأنظمة التربوية في الدول المتقدمة ضمن هذه الجهود، وكان للمجلس القومي لمعلمي الرياضيات في الولايات المتحدة الأمريكية NCTM في بداية الثمانينات من القرن الماضي السبق في جعل التدريس مهنة والترخيص له؛ إذ وضع المجلس أسساً للتخصيص في جملة من الإجراءات التقويمية لما يسمى «إجازة التدريس» وكل من يجتازها بنجاح يجاز تعيينه ويمنح لقب (Certified Master Teacher) CMT وهذه الإجراءات هي: اختبار الإلمام بالمحتوى العلمي والمهارات التربوية والرغبة في التدريس والسمات الشخصية التي تعزز القدرة على التعليم. واختبار القدرات على توظيف المعارف في المواقف المدرسية المختلفة. واختبار ملاحظة ميداني من قبل لجنة مكونة من ثلاثة من المعلمين الأكفاء تلاحظ المرشح داخل الفصل وتأخذ معلومات من الزملاء والإدارة في المدرسة وأولياء الأمور. ثم تقرير اللجنة الذي بموجبه يجاز التعيين أو يؤجل لحين علاج جوانب الضعف. ويتعين على كل من يجاز تعيينه أن يتقدم لتجديد إجازة التدريس بعد سبع سنوات من تاريخ حصوله عليها، ويسقط حقه في إجازة التدريس إذا لم يتم تجديدها خلال عشرة أعوام (Willoughby, 1986).

وقد اختلفت السياسات بين الأنظمة التربوية في نوعية الإجازات المعتمدة للترخيص ومستواها، ومدد صلاحية الترخيص، وإجراءات المتابعة بعد الترخيص، ومن يقوم بالمتابعة، ويضع المرهون ومنهم الأسطل والخالدي (2005) تصوراً لسياسة ترخيص ممارسة مهنة التعليم وأساليب تنفيذ الرخصة على النحو الآتي:

1. وضع معايير الكفاءة والجودة وفق نظام تقييم وتقويم نظري وعملي تضعه لجنة متخصصة معتمدة.
2. اعتماد الشهادات من وزارة التربية أو المؤسسات الأكاديمية المعتمدة، واعتبارها أساساً للترقية والحوافز المادية.
3. عدم السماح بممارسة التعليم أو إدارته إلا لمن يملك رخصة التعليم أسوة بالدول المتقدمة.
4. منح الترخيص المؤقت لخريجي كليات التربية وحملة دبلوم التأهيل التربوي.
5. استمرار صلاحية الترخيص لمدة خمس سنوات، يخضع المعلم خلالها لأنشطة النمو المهني.
6. إعادة التجديد للترخيص اعتماداً على نتائج سجل تراكمي لأداء المعلم خلال السنوات الخمس.
7. استحداث مراكز التنمية المهنية للمعلم تتولى تقديم برامج مخططة ومنظمة من أجل رفع كفاءة المعلم.
8. توفير منهج تدريبي وتعليمي استكمالي للمعلمين من خلال المراكز التدريبية المطورة.

وبذلك فإن منح الرخصة لممارسة مهنة التعليم للمعلمين الجدد والقدامى، يجري وفق معايير وأسس علمية مقننة يضعها المختصون، ويطالب المعلمون باجتيازها، وتحدد

صلاحيتها بـمدة معينة، ويلزم المعلمون بتجديدها حال انتهاء مدتها، ويتعين على كل معلم خلال مدة سريانها المشاركة والمساهمة في العديد من أنشطة النمو المهني مثل الدورات التدريبية، وورش العمل، والمشاريع البحثية، وحلقات النقاش، وغيرها حتى يحقق الشروط المطلوبة لتجديد الترخيص.

د. **معايير المهنية ومهين التعليم:** يطرح بعض الباحثين معايير لمهنة التعليم لا بدّ

من توافرها فيه لكي يأخذ صفة التمهين، لخصها عبد الجواد (1992) بمعايير عدة تتناول: الاختيار للالتحاق بمؤسسات إعداد المعلم والإعداد لمهنة التعليم، ومزاولة المهنة، والإشراف التربوي والنمو المهني، والتدريب والتعليم المستمر.

ويضيف باحثون آخرون معايير تتعلّق بالممارسة الأخلاقية الخاصة بمهنة التدريس، ومعايير تتعلّق بضبط جودة الأداء التعليمي سواء على مستوى العمليات أو النتائج، مما يؤسس لإيجاد نظام محاسبية في التدريس. ويرى سيرجيو فاني وزميله (Sergiovanni and Starratt 1993, p. 48) أن لتمهين التدريس أربعة أبعاد رئيسة جميعها يتعلّق بالتزامات المعلم: 1. التزامه بمهنته بكامل وقته؛ فلا يمارس المعلم عملاً آخر إلى جانب مهنته تخل بمكانتها، أو يستغل مهنته لأهداف أخرى تخرق أخلاقيات المهنة مثل المتاجرة بالدروس الخصوصية. 2. التزامه أخلاقياً بالتدريس لتحقيق قيم المدرسة وأهدافها خدمة للطلاب والمجتمع. 3. التزامه وشعوره بمسؤوليته عن تجويد التدريس بوجه عام في مدرسته والمشاركة في حلّ أي مشكلة تدريسية. 4. التزامه بالاهتمام بالمتعلّمين على أكمل وجه.

ويحدّد كيزلك (Kizlik 2004) أربعة معايير أساسية لمهنة التعليم هي: 1- القاعدة المعرفية. 2- المهارات المهنية. 3- النمو المهني. 4- أخلاقيات المهنة. ويلاحظ أن المعيارين الأول والثاني لهما علاقة بإعداد المعلم وتأهيله أكاديمياً ومهنياً، في حين أن المعيارين الثالث والرابع يتعلّقان بشخصية المعلم واستعداداته وتمكّنه من تحمل المسؤولية وامتلاك أخلاق المهنة.

كما يضيف كل من ماس وتيجادا (Mas & Tejada, 2012) معايير أخرى للمعلم المهني بأنه باحث يمارس العمل البحثي في غرفة الصف وعلى تعاون دائم مع المهنيين الآخرين في سياق تَعَلُّمٍ دائمٍ مستقلٍ وتنمية مهنية مستمرة ومنظمة. نخلص من آراء الباحثين إلى وجود سمات رئيسة لاكتساب صفة المهنية للتعليم تنظم كل واحدة منها مجموعة معايير وهذه السمات هي الآتي:

- اعتماد أهداف مجتمعية لمهنة التعليم تحدد الوظائف التي تقوم بها.
- استناد مهنة التعليم إلى قاعدة علمية.
- إعداد الممارسين لمهنة التعليم داخل الجامعات.
- توفير النمو المهني المستمر للمعلم.
- تحديد الممارسة الأخلاقية الخاصة بمهنة التعليم عبر ميثاق أخلاقي للتعليم.
- وجود رابطة أو مؤسسة مهنية تقوم بالحفاظ على مهنة التعليم.

كما تجدر الإشارة إلى رأي مخالف لتمهين التعليم من بعض الباحثين؛ إذ لا يتفق فريق منهم مع التوجه بعدد التدريس مهنة، وإن كان يرى أن التدريس في طريقه ليصبح مهنة (Rhett, 1997)، وربما يكون لهذا الرأي ما يبرره في ضوء الصعوبات التي تقف حائلًا دون تطبيق عملية التمهين والاتجاهات السلبية التي خلفتها تلك الصعوبات نحو اعتماده من قبل الأنظمة التربوية.

هـ . المعلم المهني (المحترف)

قدم المرَبون توصيفات متعددة للمعلم المهني (المحترف) وفق ما أورد ميشرا (Mishra, 2008)؛ إذ عرّف (كولسو Koleso 2000) المعلم المهني بأنه شخص يمتلك مؤهلاً مهني (رخصة) قادر على التعليم ويمكنه أن يكون معنيًا للتعليم في أي مؤسسة تربوية معترف بها، ويمتلك العقل السليم اللياقة الجسدية.

ويحتلّ المعلم المحترف موقعاً فريداً في المؤسسة التربوية، وهو قائد تربوي يمارس التأثير في قاعة الدرس، وللمعلم المحترف أدواراً متنوعة في قاعة الدرس والمؤسسة التربوية؛ إذ يعمل آمراً، ومديراً، ومستشاراً، وحلّالاً للمشكلات، وطبيب قاعة الدروس وموجهاً وميسراً. علاوة على ذلك، للمعلم المحترف سمات خلقية ترتبط بمهنة التعليم مثل التواصل، والأمانة، والولاء والمرونة، والبراعة؛ كما يجب أن يملك أيضاً عدداً من الخواص مثل الإخلاص، والتواضع، والعمل الدؤوب، والانضباط، والتعاون والعطف.

ثانياً- ما متطلبات تمهين التعليم التي بيّنتها التجارب في بعض الدول المتقدمة والنامية؟

أ. واقع تطبيق تمهين التعليم:

يجري إعداد المعلمين في الغالبية الساحقة من الدول الأوروبية على المستوى الجامعي، وتتراوح مدة الإعداد بين 3 و5 سنوات للمعلمين في المرحلة الابتدائية وما بين 3 و7 سنوات لمدرسي المرحلة الثانوية (Jacobsen, J.C et al, 2007).

وثمة شروط مشتركة بين معظم الدول أولها حيازة الشهادة الجامعية التربوية، وثانيها تطبيق عددٍ من المعايير من أجل اختيار المعلمين استناداً إلى لائحة مقاييس أو معايير، ولأسيما من خلال الشهادة المهنية التي تمنحها هيئات شبه حكومية، في حين أنّ جميع الدول العربية تقريباً يُعين المعلمون فيها بناء على مسابقات وطنية على غرار النموذج الفرنسي، أو يرتبط الإعداد بالتعيين بصورة آلية، وأصبحت في معظمها تعتمد المرشح أن يكون حاملاً شهادة جامعية، إذ يجري العمل على نقل كليات المعلمين إلى الجامعة

لقد كانت الجامعة المكان الأول لمشروع التمهين إذ جرى تحريك تدريب المعلمين إلى الجامعة في أكثر الدول الصناعية منذ منتصف القرن العشرين وتحول مشروع تمهين التعليم إلى مشروع سياسي انتشرت معه معجمية الـ professionalisation للتعليم التي طورت خلال السنوات الـ30 الماضية في الرّدّ على تآكل الثقة في المدرسة ومعلميها،

وبحدود الثمانينات في أمريكا الشمالية كانت البداية مع منتدى التعليم والاقتصاد 1986، وفي عام 2000 كان مشروع المفوضية الأوروبية (2010-2020) الذي يُعيد تربية المعلمين حول المهارات المهنية والانتقال إلى الكفاءة المحسنة، والإدارة بالنتائج، ثم اقترح الانتقال من «مهارة مهنية» (Professionalization من ضمن) إلى «مهارة مُنظمة» (Professionalization من فوق). في حين لم تكن فرنسا متسارعة مثل الآخرين في تمهين التعليم فبدت غير قابلة للذوبان بسهولة في هذا التمهين الخيالي وعملت فيه ببطء (Malet, 2014).

لقد تحوّل التمهين في كلّ الحالات إلى عملية دينامية تتضمّن تأثير التمهين المهني النموذجي مثل (المعلّم الفعّال) في البلدان الأنكلوسكسونية (الولايات المتحدة، أستراليا، إنجلترا، نيوزيلندا) بالإضافة إلى متطلبات الشفافية والكفاءة، وفي العديد من البلدان الأوروبية عُرف مصطلح (المعلّم الخبير)، للدلالة على الحكم الذاتي المحترف للمعلمين، والإجراءات في دخول المهنة

ب. دور مهني جديد للمعلمين في القرن الحادي والعشرين:

تشير العديد من التقارير الدولية إلى دور المعلم المهني الجديد في القرن الحادي والعشرين، ومنه التقرير الذي صدر بعنوان: «التحول الكامل في إعداد المعلمين دور مهني جديد للمعلمين في مدارس القرن الحادي والعشرين» الذي أعدته مجموعة من العلماء والخبراء المختصين في شؤون التعليم في العالم عام 2008م بتكليف من التحالف الدولي للمعاهد التعليمية الرائدة (www.intlalliance.org). ويطالب التقرير بأهمية إعادة تعريف التمهين والارتقاء بكفاءة المعلّم من خلال:

- إعادة النظر في الإعداد: ويكون بإعداد جيل جديد من المعلمين في مؤسسات إعداد للمعلّم تلبي متطلبات القوى العاملة التدريسية عالية الجودة. وتضمن برامج إعداد المعلمين عملية ابتكار مستمرة لتأهيل جيل جديد من المعلمين تتوافر

لديهم القدرة على تعزيز «التعلم المركب» لدى الطلاب. وإسناد التصميمات الجديدة لإعداد المعلمين إلى شراكات المجالس التعليمية، ومشاركة المجتمع في تعليم المعلمين وتحسين هذه المشاركة من خلال تصميم برامج تأهيل المعلمين وتطويرها وتنفيذها وتقويمها. وينطلق التقرير مما حددته دراسات كثيرة، أهمها تلك التي أصدرها البنك الدولي (Hanushek & Wobmann, 2007) ومنظمة التعاون والتنمية في الميدان الاقتصادي (Oecd, 2005) ودارلنغ-هاموند (2000)، التي تؤكد أن إعداد المعلمين وتطويرهم يُعدّ بعدًا حاسمًا في تحسين نوعية المتعلمين.

- إعادة النظر في دخول المهنة: ويكون بالتوسّع في نطاق متطلبات دخول المهنة وتنويع سلك التدريس وتحسينه ودعم الطلاب الذين يستخدمون لغة مختلفة عن اللغة التي يجري بها التدريس، وانتقاء فئات تتمتع بمهارات وسمات شخصية نوعية وتشجيع دخولهم إلى المهنة. وقد اعتبر تقرير ماكنزي (Barber & Mourshed, 2007) أن نوعية المعلم هي العامل الحاسم في بلوغ تعليم عالي الجودة.

- إعادة النظر بالتنمية المهنية للمعلمين: ويكون بتنمية قدرة المعلمين على ممارسة التفكير والبحث النقدي، والإلمام بالمعلومات والمشاركة المهنية في أوساط التعلم. وتعديل المتطلبات التقليدية للأداء والنتائج الأكاديمية فيما يتعلق بالاختبارات الموحدة بحيث تشمل هذه المتطلبات خصائص شخصية وكفايات تتعلق بالخبرات المكتسبة. ويؤكد التقرير أنّ تطوير مستوى مهارات المعلمين الحاليين وممارساتهم أمر في غاية الصعوبة، ولا يؤدي في كثير من الأحيان إلا إلى آثار مؤقتة. وحتى في بلدان منظمة التعاون والتنمية في الميدان الاقتصادي التي تتمتع بنظم تعليمية أكثر تقدّمًا، يُسَلَّم بأنّ تطوير ممارسات المعلمين مسألة صعبة لأنّ دوافع المعلمين واحتياجاتهم تعتمد على المرحلة التي يمرون فيها من مراحل حياتهم الوظيفية (Oecd 1998).

وقد أسفر هذا كله عن مطالبات تدعو إلى إعادة التفكير في التطوير المهني للمعلمين لجعله أكثر فعالية، مع إعطاء أهمية حيوية للتغيرات في شكل ووظيفة الإعداد الأولي للمعلمين كوسيلة لتكوين جيل جديد من المعلمين. ويأمل اختصاصيو التعليم بأن تتمكن نماذج إعداد المعلمين الجديدة من إكساب المعلمين الجدد المهارات والمعارف والقيم المهنية الملائمة.

ج- إعادة تعريف التمهين

لقد اتصف تمهين التعليم بالغموض وعدم الوضوح إذ عرف النقاد ومصلحو التعليم بعدم التحديد في الإشارة إلى الأشياء نفسها عندما يُناقشون التمهين (professionalization في التعليم كما يختلفون في أغلب الأحيان على الذي يُعنى بالمهنة (Ingersoll & Merrill, 2011)، ويشير تقرير خبراء التحالف الدولي (2008) إلى أن إعادة تعريف التمهين عمل معقد، من أجل تمكين المعلمين والمتعلمين من مواجهة تحديات الحياة في القرن الحادي والعشرين، فحدّد متطلبات المعلمين المعرفية، وتضمن الملكية الفكرية، والشراكات في إعداد المعلمين وتدريبهم؛ وبذلك يقتضي التمهين اليوم اكتساب المعلمين فئات عدة من المعرفة منها: - المعرفة التخصصية. - والمعرفة التربوية العامة ولاسيما المتعلقة بإدارة حجرة الدراسة وتنظيمها. - ومعرفة المنهاج الدراسي وأدوات عملية التدريس. - ومعرفة المضمون التربوي في مجال التدريس. - ومعرفة الطلاب وخصائصهم. - ومعرفة السياقات التعليمية في حجرة الدراسة، والحوكمة والتمويل وطبيعة المجتمع المحلي. - ومعرفة الأهداف والمقاصد والقيم التعليمية وأرضيتها الفلسفية والتاريخية. كما يقتضي التمهين مطالبة المعلمين بتثمين الملكية الفكرية والحفاظ عليها، والتحلي بالمسؤولية والخضوع للمساءلة والالتزام بالتعلم والممارسة التأملية مدى الحياة.

وفي ختام التقرير يستعرض مسارات وأمثلة وشراكات لإعداد المعلمين وتحسين أدائهم في عدد من الدول المتقدمة منها الولايات المتحدة الأمريكية، وأستراليا، والصين، والمملكة المتحدة، واليابان وذلك من خلال معالجة موضوع التعددية الثقافية في المجتمع،

والاستجابة المستمرة للاحتياجات المتغيرة، وتنشيط البرامج التي يتم رعايتها من الجامعات، مع معالجة الفجوة بين النظرية والممارسة، وتنمية معرفة المعلمين في حقل تكنولوجيا الاتصالات والمعلومات. ويلخص الأملعي (2011) تقرير التحالف الدولي في أربع نقاط هي:

- تمكين المعلمين من تلبية التحديات التدريسية والمهنية بصورة أفضل.
- اجتذاب مرشحين ذوي جودة لتحقيق التحسين المستمر لتصميم برامج إعداد المعلمين وتنفيذها.
- بناء الإعداد الأولي للمعلمين على المهارات الأساسية، وإيجاد الفرص لجعل تطوير المعلمين أكثر صلة بالواقع وقويًا يمتلكه المعلمون أنفسهم.
- إقامة شراكات جديدة لتحسين التربية المدرسية والإنجاز الطلابي ويمكن للحكومات أن تساعد على تمويلها وتسييرها، بل أن تبادر بها حسب الاقتضاء.

ثالثاً- ما واقع تطبيق تمهين التعليم في المؤسسات التعليمية السورية؟

من خلال استعراض معايير تمهين التدريس وخصائص المهنة، يمكن القول بأن تمهين التدريس في الجمهورية العربية السورية لا زال في خطواته الأولى، ويتصف الواقع فيما يتعلق بالمعلمين بالصفات الآتية:

- إن نظام التعيين والتعاقد مع المعلمين المعمول به حالياً في وزارة التربية يعد بمثابة ترخيص دائم مدى الحياة لاعتبارات قانونية ودستورية واجتماعية، وهناك إجراءات إدارية في استبعاد المعلمين من غير ذوي الكفاءة.
- ليس هناك معايير متفق عليها ملزمة لمؤسسات إعداد المعلم، سوى درجات الثانوية العامة للقبول في كليات التربية أو المعاهد التابعة لوزارة التربية؛ إذ لا توجد معايير مهنية محددة لامتحانات القبول الشفاهية في كليات التربية، أو امتحانات القبول في المعاهد، بل كل مؤسسة تجتهد لتضع برنامجها الخاص بها.

- ليس هناك معايير لمضامين برامج إعداد المعلم متفق عليها بين مؤسسات الإعداد ومؤسسات الميدان في وزارة التربية بحيث تكون ملزمة لمؤسسات إعداد المعلم، إذ إن برامج الإعداد تعد نتيجة عمل لجان تخصصية في كليات التربية بعيداً عن ميدان المهنة؛ على الرغم من وجود ورشات عمل مشتركة بين وزارة التربية وكليات التربية-على سبيل المثال ندوة التعريف بالمعايير المعتمدة في مناهج وزارة التربية 2014 - وذلك للتعريف بالمناهج المطورة في وزارة التربية لكن نتائجها غير محددة وغير ملزمة، إذ إن كل مؤسسة تجتهد لتضع برامجها الخاصة بها.
- ليس هناك رخصة معتمدة لممارسة التدريس تُجَدَّد بعد مضي مدة معينة، بل غالباً ما يكون حصول الشخص على الإجازة (البكالوريوس) في تخصص يدرس في المدارس العامل الأساس للدخول في التدريس. كما أن اختبار الكفايات، وهو اختبار تعده وزارة التربية، لم يبلغ بعد الحد الأدنى من الجودة لا على مستوى البناء ولا على مستوى التطبيق.
- يلجأ في أحيان ليست بالقليلة إلى قبول معلمين دون الإعداد المتفق عليه لعلاج مشكلة ما، لتدريس مواد تدريسية من تخصصات أخرى أو ممن لا يحملون أي مؤهل تربوي إضافة إلى تخصصهم الأكاديمي.
- عدم مشاركة نقابة المعلمين (كجمعية مهنية) في تنظيم أمور مهنة التعليم والتدريس والمشاركة في الإشراف على القبول في المهنة أو عمليات ترقية المعلمين. والاكتماء بالإشراف على الطبابة والضمان الصحي والسكن والتأمين والشيخوخة والإعانات المالية.
- ليس هناك إطار ملزم للنمو المهني داخل عمل المعلمين، بمعنى أن المعلم قد يبقى طوال سنواته العملية دون أن يلتحق ببرنامج نمو مهني، وليس هناك ما يلزمه بذلك.

- وحينما نشد التطوير والتغيير فيجب علينا مراعاة الواقع التربوي وإيجاد قناعة لدى التربويين بشتى

فئاتهم في قبول ذلك التطوير والتجديد.

إلا أنه في السنوات الأخيرة جرت بعض الخطوات التي يمكن أن تكون مؤثرة في عملية تمهين التعليم، وهي:

1. تطبيق اختبار الكفايات للمعلمين الجدد، وإن كان إلى الآن لا يعتبر معياراً لقبول المتقدم لمهنة التدريس، بل يعتمد في المفاضلة بين المتقدمين.

2. قيام دورات تدريبية للمعلمين والمدرسين في وزارة التربية على المناهج المطورة واستراتيجيات تدريسها وتقويمها، وكان مقررراً أن تكون شاملة إلا أن الظروف التي يمرّ بها البلد حالت دون إتمامها في جميع المدارس.

ويستنتج من الواقع التدريسي في سوريا أن التدريس بحاجة لبعض الإجراءات والتنظيمات حتى يتصف التدريس بصفة المهنة، وذلك مثل:

1. قصر التدريس على المتخرجين من كليات التربية أو كليات المعلمين (في المرحلة الابتدائية).

2. إجراء اختبارات الكفايات وتجويدها وجعلها مؤثرة في قبول المعلمين، وفي استمرارهم في العمل، وقد تكرر كل خمس سنوات.

3. إقرار الميثاق الأخلاقي لمهنة التعليم، وإصدار التوجيهات بتفعيله في الميدان، وهذه خطوة مهمة في مجال التمهين.

4. إقرار نظام رتب المعلمين، بحيث يكون هناك معلّم أوّل ومعلّم خبير، بناء على معايير مهنية.

5. إيجاد معايير متفق عليها بين الجامعات لبرامج كليات التربية ومعاهد إعداد المعلمين.

6. الجانب الميداني للبحث (عرض النتائج ومناقشتها وتفسيرها)

يتلخص في الإجابة عن أسئلة البحث الميدانية (4 و 5 و 6) في ضوء نتائج تطبيق الاستبانة على مجموعتي العينة في كلية التربية بجامعة دمشق ومديرية التربية بدمشق فاستخرجت المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لتقديرات المدرسين عينة البحث على عبارات مقياس الاتجاه نحو مهين التعليم، كما استخدم اختبار (ت) للمقارنات بين اتجاهات عينة من المدرسين في كلية التربية بجامعة دمشق من أعضاء الهيئة التعليمية، وعينة من المدرسين في مديرية التربية بدمشق.

نتائج السؤال الرابع: ينص هذا السؤال على ما يلي: «- ما درجة إيجابية آراء أعضاء الهيئة التعليمية في مؤسسة إعداد المعلم وفي الميدان نحو مهين التعليم؟»

وللإجابة عن هذا السؤال استخرجت المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لتقديرات عينة الدراسة على عبارات مقياس الاتجاه أداة الدراسة ومجالاته، وعليها مجتمعة، وتراوحت متوسطات تقديرات المدرسين بفئاتهم كافة على عبارات المقياس البالغة (80) عبارة متنوعة بين (3,22-4,86)، أي بمدى مقداره (1,64)، كما بلغ متوسط تقديرات المدرسين على فقرات المقياس ككل (4.35) من السقف (5) ويشكل هذا المتوسط ما نسبته (88%)، وهذه النسبة أكثر قليلاً من المعيار المعتمد في هذه الدراسة وهو (80%) أو تقدير (4).

وبالنظر إلى المتوسطات الحسابية لتقديرات المدرسين عينة البحث على المجالات الخمسة التي تنتمي إليها عبارات مقياس الاتجاه أداة الدراسة جاءت كما هو مبين في الجدول (2).

الجدول (2) الترتيب التنازلي لمجالات مقياس الاتجاه نحو تمهين التعليم حسب المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية

الرتبة	الانحراف المعياري	المتوسط الحسابي	العينة	المجال
4	0,56	4,32	250	- الاتجاه نحو مواصفات تمهين التعليم.
2	0,43	4,52	250	- الاتجاه نحو إجراءات التمهين في مرحلة الإعداد.
3	0,43	4,35	250	- الاتجاه نحو إجراءات الترخيص لتمهين التعليم.
5	0,44	4,25	250	- الاتجاه نحو إجراءات الإثراء المهني والتدريب في أثناء الخدمة.
1	0,35	4,61	250	- الاتجاه نحو أخلاقيات مهنة التعليم.
	0,37	4,35	250	متوسط الاتجاهات نحو تمهين التعليم

يلاحظ من الجدول أنّ المتوسطات الحسابية لتقديرات المدرّسين على المجالات الخمسة جاءت متقاربة إذ بلغ المدى بين أعلى التقديرات وأدناها (0,36) فقط، كما يلاحظ أنّ أعلى التقديرات للاتجاه كان (4,61) لمجال أخلاقيات التعليم، وأقلّ التقديرات كانت للاتجاه نحو إجراءات الإثراء المهني والتدريب في أثناء الخدمة إذ بلغت (4,25).

كما تم إجراء الترتيب التنازلي للمتوسطات الحسابية لتقديرات المدرّسين لاتجاهاتهم ضمن كل مجال من مجالات المقياس الخمسة، وتبين منها الإجابة عن الأسئلة الفرعية وفق ما يلي:

نتائج السؤال (4-1): ينص هذا السؤال على ما يلي: "ما درجة إيجابية آراء أعضاء

الهيئة التعليمية في مؤسسة إعداد المعلم وفي الميدان نحو مواصفات تمهين التعليم؟"

وبالنظر إلى المتوسطات الحسابية لتقديرات المدرّسين عينة البحث على عبارات مجال (توصيف التمهين) في مقياس الاتجاه أداة الدراسة يلاحظ أنها جاءت كما هو مبين في الجدول (3).

الجدول(3) ترتيب متوسطات تقديرات العينة نحو مواصفات تمهين التعليم

الترتيب	ن	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	مواصفات تمهين التعليم
1	250	4,56	0,50	- يؤدي تمهين التعليم إلى الارتقاء بكفايات المعلمين
2	250	4,44	0,70	- يؤدي إلى اكتساب ثقة المتعلمين بمهنة المعلم
3	250	4,42	0,75	- يوفر للمعلمين المزيد من الحوافز المعنوية
4	250	4,40	0,75	- يوفر للمعلمين المزيد من الحوافز النفسية
5	250	4,38	0,82	- يشجع المعلمين على امتلاك المزيد من المعرفة وتنفيذها.
6	250	4,36	0,66	- ينمي التفكير الإبداعي لدى المعلمين بصورة مستمرة ويخرجها من الجمود
7	250	4,34	0,89	- يوفر قاعده معرفية حديثة للمعلمين ومهارات متنوعة لممارسة المهنة
8	250	4,28	0,70	- يساعد في استكمال جوانب عملية إعداد المعلم برنامج، والتنمية المهنية تعد جزء مكملاً لبرنامج الإعداد.
9	250	4,26	0,82	- يسهل عملية تقسيم المعلمين كل حسب مستواه وابتكاره الوظيفي وإبداعه.
10	250	4,26	0,87	- يعيد بناء احترام مهنة المعلم كسابق عهدها
11	250	4,22	0,99	- يؤدي إلى اكتساب ثقة المجتمع بمهنة المعلم
12	250	4,20	0,78	- يسهم بفاعلية في تحديث معلومات المعلم والتنمية المهنية للمعلم تجعله مواكبا لما يستجد من نظريات ونماذج جديدة في مجال المناهج وطرائق التدريس
13	250	4,02	0,99	- يوفر للمعلمين المزيد من الحوافز المادية

وأظهرت النتائج أنّ أعلى تقديرات الاتجاهات نحو (مواصفات تمهين التعليم) قد حازتها العبارة (- يؤدي تمهين التعليم إلى الارتقاء بكفايات المعلمين) إذ بلغ متوسطها (4,56)، وحازت أدنى تقديرات الاتجاهات العبارة (- يوفر للمعلمين المزيد من الحوافز المادية) إذ بلغ متوسطها (4,02). ويمكن تفسير هذه النتيجة بأن اتجاهها إيجابياً عالياً

بوجه عام نحو مواصفات تمهين التعليم لدى عينة البحث أعضاء الهيئة التدريسية في مؤسسة الإعداد في الكلية و لدى المدرسين في الميدان في مديرية التربية، ويمكن أن يعزى ذلك إلى توافر وعي لدى المدرسين بمضمون التمهين وأهميته ساعد في توفيره مضامين برامج الإعداد التي توضح تمهين التعليم.

نتائج السؤال (4 - 2): ينص هذا السؤال على ما يلي: «ما درجة إيجابية آراء أعضاء الهيئة التعليمية في مؤسسة إعداد المعلم وفي الميدان نحو إجراءات تمهين التعليم في برامج الإعداد؟»

وبالنظر إلى المتوسطات الحسابية لتقديرات المدرسين عينة البحث على عبارات مجال (إجراءات تمهين التعليم) في مقياس الاتجاه أداة الدراسة يلاحظ أنها جاءت كما هو مبين في الجدول (4).

الجدول (4) ترتيب متوسطات درجات تقدير إجراءات التمهين في مرحلة الإعداد للمهنة

الرتبة	ن	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	إجراءات التمهين في مرحلة الإعداد للمهنة
1	250	4,66	0,59	- إخضاع برامج كليات إعداد المعلمين إلى عملية التقويم الدورية من أجل ضمان الجودة.
2	250	4,66	0,65	- إضافة اختبارات نفسية وتربوية وأكاديمية إلى نظام قبول الطلاب بكليات التربية.
3	250	4,60	0,60	- مواكبة برامج الإعداد لتطورات العصر وذلك بالاهتمام بإدخال المفاهيم الحديثة مثل: العولمة، والهوية القومية، والاستثمار، ووسائل الاتصال الحديثة والاهتمام بالجانب العملي
4	250	4,54	0,50	- ربط برامج كليات التربية باحتياجات وزارة التربية والتعليم والمجتمع
5	250	4,54	0,57	- إعادة النظر في الإعداد المهني بكليات التربية وذلك بإعطاء المقررات التربوية نسبة أكبر.

الرتبة	ن	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	إجراءات التمهين في مرحلة الإعداد للمهنة
6	250	4,50	0,64	- تحديد المعايير المطلوبة مما يساعد مؤسسات إعداد المعلمين في تحديد برامجها وتطويرها.
7	250	4,48	0,70	- الاعتماد المهني للمعلم مدخل لتطوير التعليم وإصلاحه
8	250	4,44	0,92	- تعزيز قيم المواطنة والانتماء والولاء لتحقيق الهوية القومية ضمن البعد الثقافي والمهني في البرامج
9	250	4,42	0,78	- تحسين برامج كليات إعداد المعلمين والحصول على شهادة الاعتماد من أجل تمهين التعليم
10	250	4,34	0,77	- إعادة النظر في عملية إعداد المعلمين قبل الخدمة بمؤسسات إعداد المعلمين في كليات التربية

وأظهرت النتائج أنّ أعلى تقديرات الاتجاهات نحو (إجراءات تمهين التعليم في برامج الإعداد) قد حازتها العبارة (- إخضاع برامج كليات إعداد المعلمين إلى عملية التقويم الدورية من أجل ضمان الجودة والاعتماد - إضافة اختبارات نفسية وتربوية وأكاديمية إلى نظام قبول الطلاب بكليات التربية). إذ بلغ متوسط كل منها (4,66)، وحازت أدنى تقديرات الاتجاهات العبارة (- إعادة النظر في عملية إعداد المعلمين قبل الخدمة بمؤسسات إعداد المعلمين في كليات التربية بحيث تتوافق مع الرؤية الجديدة للتعليم ولوظيفة المعلم) إذ بلغ متوسطها (4,34). ويمكن تفسير هذه النتيجة عموماً بأن اتجاهات إيجابياً عالياً نحو إجراءات تمهين التعليم في برامج الإعداد لدى عينة البحث أعضاء الهيئة التدريسية في مؤسسة الإعداد في الكلية ولدى المدرسين في الميدان في مديرية التربية، ويمكن أن يعزى ذلك إلى توافر وعي لدى المدرسين بأهمية برامج الإعداد في تحقيق نظام تمهين التعليم، في حين يمكن تفسير التقدير الأدنى لإجراء إعادة النظر في عملية إعداد المعلمين قبل الخدمة بمؤسسات إعداد المعلمين في كليات التربية بحيث تتوافق مع الرؤية الجديدة لتمهين التعليم بأنها تعود إلى تمسك بعض أعضاء هيئة التدريس بالإبقاء على المناهج الحالية انطلاقاً من قناعة بجودتها وكفائتها لتحقيق عملية التمهين.

نتائج السؤال (4 - 3): ينص هذا السؤال على ما يلي: «ما درجة إيجابية آراء أعضاء الهيئة التعليمية في مؤسسة إعداد المعلم وفي الميدان نحو إجراءات الترخيص لمهنة التعليم؟»

وبالنظر إلى المتوسطات الحسابية لتقديرات المدرسين عينة البحث على عبارات مجال (الترخيص لمهنة التعليم) في مقياس الاتجاه أداة الدراسة يلاحظ أنها جاءت كما هو مبين في الجدول (5).

الجدول (5) ترتيب متوسطات درجات تقدير إجراءات الترخيص لمهنة التعليم

الرتبة	ن	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	إجراءات الترخيص لمهنة التعليم
1	250	4,64	0,52	- اعتبار الشهادات والإجازات إضافة متقدمة وعلمية في سجل المعلم تمكنه من الترقية.
2	250	4,62	0,60	- اعتبار الشهادات والإجازات إضافة علمية في سجل المعلم، يحصل من خلالها على حوافز مادية.
3	250	4,56	0,70	- وضع معايير الكفاءة والجودة وفق نظام تقييم نظري وعملي تضعه لجنة متخصصة أو مؤسسة أكاديمية.
4	250	4,50	0,73	- عدم السماح بممارسة التعليم أو إدارته، إلا لمن يملك رخصة التعليم أسوة بالدول المتقدمة.
5	250	4,50	0,67	- اعتماد الشهادات والإجازات من وزارة التربية أو المؤسسات الأكاديمية المعتمدة.
6	250	4,48	0,81	- اعتماد الدرجة الجامعية الأولى كمتطلب أساسي لممارسة مهنة التعليم
7	250	4,32	0,86	- اشتراط شهادة الترخيص لممارسة المهنة للوفاء بمعايير مهنة التعليم.
8	250	4,32	0,79	- جعل التعيين في مهنة التعليم بناء على شهادة الترخيص لممارسة المهنة.
9	250	4,28	0,94	- تعيين المعلم بصورة مؤقتة لمدة عام دراسي، يرافق خلاله معلم المادة الأساسي لملاحظته أثناء التدريس

الرتبة	ن	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	إجراءات الترخيص لمهنة التعليم
10	250	4,28	0,92	- إخضاع التعيين في مهنة التعليم لمنطقة السوق (احتياجات سوق العمل)
11	250	4,22	1,01	- وجود هيئات وطنية تضع معايير المهنة وتعمل على تطويرها باستمرار
12	250	4,20	0,94	- اجتياز اختبار وطني يعقد مرة واحدة في العام للحصول على الترخيص لممارسة التعليم
13	250	4,08	0,89	- إخضاع التعيين في مهنة التعليم لمباراة وطنية.
14	250	3,96	1,18	- قصر التدريس في التعليم ما قبل الجامعي على خريجي كليات التربية

وأظهرت النتائج أن أعلى تقديرات الاتجاهات نحو (إجراءات الترخيص لمهنة التعليم) قد حازتها العبارات (- اعتبار الشهادات والإجازات إضافة متقدمة وعلمية في سجل المعلم تمكنه من الترقية، ويحصل من خلالها على حوافز مادية -وضع معايير الكفاءة والجودة وفق نظام تقييم نظري وعملي تضعه لجنة متخصصة أو مؤسسة أكاديمية.); إذ بلغت متوسطاتها على الترتيب (4,64 - 4,62 - 4,56)، وحازت أدنى تقديرات الاتجاهات العبارة (-قصر التدريس في التعليم ما قبل الجامعي على خريجي كليات التربية ممن يحملون تأهيلاً تربوياً إضافة إلى التخصص.); إذ بلغ متوسطها (3,96). ويمكن تفسير هذه النتيجة عموماً بأن اتجاهاً إيجابياً عالياً نحو إجراءات الترخيص لمهنة التعليم لدى عينة البحث أعضاء الهيئة التدريسية في مؤسسة الإعداد في الكلية ولدى المدرسين في الميدان في مديرية التربية، ويمكن أن يعزى ذلك إلى توافر وعي لدى المدرسين بوجه عام بأهمية نظام الترخيص لمهنة التعليم، في حين يمكن تفسير التقدير الأدنى لإجراء قصر التدريس في التعليم ما قبل الجامعي على خريجي كليات التربية بأنه يعود إلى تمسك بعض المدرسين في الميدان بالإبقاء على خريجي الكليات التخصصية من غير كلية التربية انطلاقاً من حالة قبولهم في مسابقات وزارة التربية وقناعة بإمكانية قيامهم بالتدريس دون الحاجة إلى

الإعداد التربوي في الكليات والاكثفاء بالدورات التدريبية في أثناء الخدمة وهذا ما عبر عنه بعض المدرسين في السؤال المفتوح في الاستبانة.

نتائج السؤال (4 - 4): ينص هذا السؤال على ما يلي: «ما درجة إيجابية آراء أعضاء الهيئة التعليمية في مؤسسة إعداد المعلم وفي الميدان نحو إجراءات الإنماء المهني والتدريب في أثناء الخدمة؟»

وبالنظر إلى المتوسطات الحسابية لتقديرات المدرسين عينة البحث على عبارات مجال (الإنماء المهني والتدريب) في مقياس الاتجاه أداة الدراسة يلاحظ أنها جاءت كما هو مبين في الجدول (6).

الجدول (6) ترتيب متوسطات درجات تقدير إجراءات الإنماء المهني والتدريب

الرتبة	ن	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	إجراءات الإنماء المهني والتدريب
1	250	4,66	0,59	- اطلاع المعلم على المتغيرات والمستجدات واكتساب مهارات وخبرات جديدة في تخصصه.
2	250	4,62	0,53	- إيجاد قناعة لدى التربويين بشتى فئاتهم في قبول التطوير والتجديد.
3	250	4,56	0,61	- توفير قاعدة معرفية حديثة للمعلمين ومهارات متنوعة لممارسة المهنة
4	250	4,52	0,67	- مواصلة المعلم سعيه الحثيث لتنمية ذاته وتعلم الجديد في مجال التعليم.
5	250	4,48	0,64	- إيجاد علاقة مباشرة بين كليات التربية ومدارس الميدان.
6	250	4,44	0,64	- استحداث مراكز التنمية المهنية للمعلم تتولى تقديم برامج مخططة ومنظمة من شأنها رفع كفاءة المعلم كافة.
7	250	4,42	0,73	- توفير منهج تدريبي وتعليمي استكمالي للمعلمين من خلال المراكز التدريبية المطورة.

الرتبة	ن	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	إجراءات الإثراء المهني والتدريب
8	250	4,18	0,87	- إجراء اختبارات للكفايات التربوية تتصف بالجودة واعتمادها لقبول المعلمين واستمرارهم في العمل.
9	250	4,04	1,00	- تحديد سنوات محدد لرخصة التعليم تجدد بعدها (تحدد في حينها).
10	250	3,80	1,00	- اعتماد نظام التعيين والتعاقد مع المعلمين المعمول به حالياً في وزارة التربية.
11	250	3,70	1,03	- استحداث إجراءات إدارية وقانونية تستبعد المعلمين من غير ذوي الكفاءة.
12	250	3,56	1,29	- إتاحة الفرصة لنقابة المعلمين للمشاركة في تقييم المعلمين وتنظيم أمور التدريس والإدارة والإشراف.

وأظهرت النتائج أن أعلى تقديرات الاتجاهات نحو (إجراءات الإثراء المهني والتدريب في أثناء الخدمة) قد حازتها العبارات (اطلاع المعلم على المتغيرات والمستجدات واكتساب مهارات وخبرات جديدة في تخصصه إيجاد فنانة لدى التربويين بشتى فئاتهم في قبول التطوير والتجديد-. توفير قاعدة معرفية حديثة للمعلمين ومهارات متنوعة لممارسة المهنة)؛ إذ بلغت متوسطاتها على الترتيب (4,66 - 4,62 - 4,56)، وحازت أدنى تقديرات الاتجاهات العبارات (إتاحة الفرصة لنقابة المعلمين للمشاركة في تقييم المعلمين وتنظيم أمور التدريس والإدارة والإشراف.-استحداث إجراءات إدارية وقانونية تستبعد المعلمين من غير ذوي الكفاءة- واعتماد نظام التعيين والتعاقد مع المعلمين المعمول به حالياً في وزارة التربية)؛ إذ بلغت متوسطاتها على الترتيب (3,80 - 3,70 - 3,56). ويمكن تفسير هذه النتيجة عموماً بأن اتجاهات إيجابياً عالياً نحو إجراءات الإثراء المهني والتدريب في أثناء الخدمة لدى عينة البحث أعضاء الهيئة التدريسية في مؤسسة الإعداد في الكلية ولدى المدرسين في الميدان في مديرية التربية، ويمكن أن يعزى ذلك إلى توافر وعي لدى المدرسين بوجه عام بأهمية التنمية المهنية والتدريب في أثناء الخدمة، في حين يمكن تفسير التقدير الأدنى لاعتماد نظام التعيين والتعاقد مع المعلمين المعمول به حالياً في وزارة التربية،

واستحداث إجراءات إدارية وقانونية تستبعد المعلمين من غير ذوي الكفاءة، وإتاحة الفرصة لنقابة المعلمين للمشاركة في تقويم المعلمين وتنظيم أمور التدريس والإدارة والإشراف. بأنه قد يعود إلى نظرة سلبية للمسابقات التي تجريها وزارة التربية للتعين وهذا في حد ذاته جانب إيجابي في اتجاه المعلمين بسبب من سلبية هذا الإجراء، بالإضافة إلى أن النظرة السلبية لعمل النقابة تتطلب التصويب لتأخذ النقابة دورها المهني، في حين يمكن تفسير الموقف السلبي لدى عدد من المدرسين نحو استبعاد المعلمين من غير ذوي الكفاءة ربما يعود إلى خوفهم من عدم الدقة أو الشخصية في عملية الإبعاد، وهذا ما عبر عنه بعض المدرسين في السؤال المفتوح في الاستبانة.

نتائج السؤال (4 - 5): ينص هذا السؤال على ما يلي: «ما درجة إيجابية آراء أعضاء الهيئة التعليمية في مؤسسة إعداد المعلم وفي الميدان نحو الاتجاه نحو أخلاقيات مهنة التعليم؟»

وبالنظر إلى المتوسطات الحسابية لتقديرات المدرسين عينة البحث على عبارات مجال (أخلاقيات مهنة التعليم) في مقياس الاتجاه أداة الدراسة يلاحظ أنها جاءت كما هو مبين في الجدول (7).

الجدول (7) ترتيب متوسطات درجات تقدير أخلاقيات مهنة التعليم

الرتبة	ن	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	أخلاقيات مهنة التعليم
1	250	4,86	0,35	- إشعار المعلمين بأنهم مهنيون ذوو استقلالية ومكانة في المجتمع
2	250	4,80	0,53	- النظر إلى مهنة التعليم على أنها أهم المهن وأطهرها وأشرفها
3	250	4,68	0,47	- إبراز الأخلاقيات الخاصة بمهنة التعليم
4	250	4,64	0,48	- تعزيز الميثاق الأخلاقي للمعلمين ودعمه في الميدان التربوي.
5	250	4,62	0,53	- تنظيم مسار العمل بأخلاقيات مهنة التعليم ها.

الرتبة	ن	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	أخلاقيات مهنة التعليم
6	250	4,62	0,53	- حماية المتعلمين من أي ممارس غير كفء
7	250	4,56	0,57	- جعل المعلم يلتزم بالسلوك المهني و بالميثاق الأخلاقي للمهنة.
8	250	4,56	0,57	- تنظيم ميثاق أخلاقي للمعلمين.
9	250	4,54	0,57	- تنظيم السلوك العام لأعضاء مهنة التعليم بعضهم مع بعض
10	250	4,48	0,73	- اعتبار المعلم غير الكفء خطرًا على حياة الأطفال
11	250	4,38	0,66	- تنظيم علاقة أعضاء مهنة التعليم مع غيرهم من العاملين في المهن الأخرى

وأظهرت النتائج أن أعلى تقديرات الاتجاهات نحو (أخلاقيات مهنة التعليم) قد حازتها العبارة (- إشعار المعلمين بأنهم مهنيون ذوو استقلالية ومكانة في المجتمع)؛ إذ بلغ متوسطها (4,86)، وحازت أدنى تقديرات الاتجاهات العبارتين (- اعتبار المعلم غير الكفء خطرًا على حياة الأطفال - تنظيم علاقة أعضاء مهنة التعليم مع غيرهم من العاملين في المهن الأخرى)؛ إذ بلغ متوسطهما على الترتيب (3,48 - 3,38). ويمكن تفسير هذه النتيجة عموماً بأن اتجاهات إيجابياً عالياً نحو أخلاقيات مهنة التعليم لدى عينة البحث أعضاء الهيئة التدريسية في مؤسسة الإعداد في الكلية ولدى المدرسين في الميدان في مديرية التربية، ويمكن أن يعزى ذلك إلى توافر وعي لدى المدرسين بوجه عام بأهمية وجود ميثاق أخلاقي لمهنة التعليم يعيد للمعلم مكانته في المجتمع، في حين يمكن تفسير التقدير الأدنى لاعتبار المعلم غير الكفء خطرًا على حياة الأطفال بأنها مغالاة في تقدير النتائج على الأطفال، ومغالاة في تقدير أهمية العلاقة مع المهن الأخرى، وهذا ما عبر عنه بعض المدرسين في السؤال المفتوح في الاستبانة.

نتائج السؤال الخامس:

ينص هذا السؤال على: «هل يوجد فرق ذو دلالة إحصائية بين اتجاهات عينة من المدرسين في كلية التربية بجامعة دمشق من أعضاء الهيئة التعليمية، واتجاهات عينة من المدرسين في مديرية التربية بدمشق؟» وللإجابة عن هذا السؤال تم استخدام اختبار (ت) لاستخراج دلالة الفرق حسب متغير جهة العمل كما هو في الجدول (8).

الجدول (8) نتائج اختبار (ت) لدلالة الفروق بين متوسطات تقديرات المدرسين على مقياس الاتجاه نحو تمهين التعليم حسب متغير جهة.

الاتجاه	جهة العمل	العدد	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	قيمة (ت)	الدلالة
- الاتجاه نحو مواصفات تمهين التعليم.	كلية التربية	85	4,67	0,34	9,22	0,00
	مديرية التربية	165	4,14	0,57		
- الاتجاه نحو إجراءات التمهين في مرحلة الإعداد.	كلية التربية	85	4,78	0,17	9,74	0,00
	مديرية التربية	165	4,38	0,46		
- الاتجاه نحو إجراءات الترخيص لتمهين التعليم.	كلية التربية	85	4,67	0,26	9,36	0,00
	مديرية التربية	165	4,19	0,54		
- الاتجاه نحو إجراءات الإنماء المهني والتدريب في أثناء الخدمة.	كلية التربية	85	4,74	0,34	21,87	0,00
	مديرية التربية	165	4,99	0,28		
- الاتجاه نحو أخلاقيات مهنة التعليم.	كلية التربية	85	4,74	0,32	4,44	0,00
	مديرية التربية	165	4,55	0,34		
مجموع الاتجاهات	كلية التربية	85	4,66	0,34	13,07	0,00
	مديرية التربية	165	4,19	0,32		

يلاحظ في الجدول (8) في مجال الاتجاه نحو (مواصفات تمهين التعليم) أن قيمة الإحصائي (ت) لمتغير مؤسسة الإعداد/الميدان قد بلغت (6,22)، وهذا يعني وجود فروق دالة إحصائية عند مستوى دلالة (0,05) بين متوسطات تقديرات المدرسين في مؤسسة

الإعداد وفي الميدان عينة الدراسة على مقياس الاتجاه نحو مواصفات تمهين التعليم لصالح أعضاء هيئة التدريس في كلية التربية.

أما في مجال الاتجاه نحو (إجراءات التمهين في مرحلة الإعداد)، يبيّن الجدول (8) أنّ قيمة الإحصائي (ت) لمتغير مؤسسة الإعداد/الميدان قد بلغت (9,74)، وهذا يعني وجود فروق دالة إحصائية عند مستوى دلالة (0,05) بين متوسطات تقديرات المدرسين في مؤسسة الإعداد وفي الميدان عينة الدراسة على مقياس الاتجاه نحو إجراءات التمهين في مرحلة الإعداد لصالح أعضاء هيئة التدريس في كلية التربية.

أما في مجال الاتجاه نحو (إجراءات الترخيص لتمهين التعليم)، يبين الجدول (8) أنّ قيمة الإحصائي (ت) لمتغير مؤسسة الإعداد/الميدان قد بلغت (9,36)، وهذا يعني وجود فروق دالة إحصائية عند مستوى دلالة (0,05) بين متوسطات تقديرات المدرسين في مؤسسة الإعداد وفي الميدان عينة الدراسة على مقياس الاتجاه نحو إجراءات الترخيص لتمهين التعليم لصالح أعضاء هيئة التدريس في كلية التربية.

أما في مجال الاتجاه نحو (إجراءات الإنماء المهني والتدريب في أثناء الخدمة)، يبين الجدول (8) أنّ قيمة الإحصائي (ت) لمتغير مؤسسة الإعداد/الميدان قد بلغت (21,87)، وهذا يعني وجود فروق دالة إحصائية عند مستوى دلالة (0,05) بين متوسطات تقديرات المدرسين في مؤسسة الإعداد وفي الميدان عينة الدراسة على مقياس الاتجاه نحو إجراءات الإنماء المهني والتدريب في أثناء الخدمة لصالح أعضاء هيئة التدريس في كلية التربية.

أما في مجال الاتجاه نحو (أخلاقيات مهنة التعليم)، يبين الجدول (8) أنّ قيمة الإحصائي (ت) لمتغير مؤسسة الإعداد/الميدان قد بلغت (4,44)، وهذا يعني وجود فروق دالة إحصائية عند مستوى دلالة (0,05) بين متوسطات تقديرات المدرسين في مؤسسة الإعداد وفي الميدان عينة الدراسة على مقياس الاتجاه نحو أخلاقيات مهنة التعليم لصالح أعضاء هيئة التدريس في كلية التربية.

نتائج السؤال السادس:

ينص السؤال الرئيس السادس على: «ما درجة معوقات تطبيق تمهين التعليم في مؤسساتنا التربوية من وجهة نظر المعلمين في مؤسسة الإعداد وفي الميدان وما سبل تخطيها؟» وللإجابة عن هذا السؤال حسب المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية وترتيب المتوسطات للدرجات التي حازتها الصعوبات كما هو في الجدول (9).

الجدول (9) الترتيب التنازلي لمجالات مقياس الاتجاه حسب المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية التي حازتها كل من الصعوبات ومقترحات التخلص من الصعوبات

الرتبة	الانحراف المعياري	المتوسط الحسابي	العينة	مجال الرأي أو الاتجاه
2	0,48	4,09	250	- الاتجاه نحو صعوبات تمهين التعليم.
1	0,56	4,36	250	- الاتجاه نحو مقترحات تيسير تمهين التعليم
	0,37	4,35	250	مجموع الاتجاهات

يلاحظ من الجدول أن المتوسطات الحسابية لتقديرات المدرسين على مجالي (الصعوبات ومقترحات حلها) جاءت متقاربة وعالية، إذ بلغ المدى بين المتوسطين (0,25) فقط، وهذا مؤشر إيجابي على تركيز الاتجاهات لتقدير الصعوبات وتقدير المقترحات لتيسير تطبيق تمهين التعليم.

كما أجري الترتيب التنازلي للمتوسطات الحسابية لتقديرات المدرسين ضمن كل مجال من مجالي الصعوبات ومقترحات الحل، وتبين منها الإجابة عن السؤالين الفرعيين وفق ما يلي:

نتائج السؤال (6 - 1): ينص هذا السؤال على ما يلي: «ما درجة إيجابية آراء أعضاء

الهيئة التعليمية في مؤسسة إعداد المعلم وفي الميدان في تقدير صعوبات تمهين التعليم؟» وللإجابة عن هذا السؤال حسب المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية وترتيب المتوسطات لدرجات تقدير الصعوبات كما هو في الجدول (10).

الجدول (10) ترتيب متوسطات درجات تقدير صعوبات تهمين التعليم

الرتبة	ن	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	صعوبات تهمين التعليم
1	250	4,50	0,67	يحتاج تهمين التعليم إلى نمو مهني وتدريب مستمر
2	250	4,48	0,50	عدم توافر معايير برامج الإثراء المهني
3	250	4,32	0,55	-غياب الاتفاق الواضح بين المعنيين بالتعليم حول ماهية تهمين التعليم
4	250	4,30	0,73	يتطلب تهمين التعليم كفاءة علمية عالية.
5	250	4,20	0,80	عدم وجود معطيات كافية حول صورة المعلم في المجتمع بالمقارنة مع المهن الأخرى
6	250	4,20	0,83	يحتاج تهمين التعليم إلى تمويل طائل وتحفيز
7	250	4,16	0,76	يتطلب تهمين التعليم التقنيات الحديثة على اختلافها
8	250	4,14	0,57	عدم توافر معايير الإعداد للمهنة.
9	250	4,14	0,72	- توفير متطلبات تهمين التعليم (ليس من السهل إيجادها)
10	250	4,96	0,92	-تفاعل المعلم مع الطلبة وعدم إمكانية الحيادية تجاه موضوعه مثل المهن الأخرى
11	250	3,83	0,84	يحتاج تهمين التعليم إلى عقاب قد لا يتقبله المعلم نفسه
12	250	3,72	0,98	يحتاج تهمين التعليم إلى عقاب قد لا يتقبله المجتمع الذي ينتمي إليه المعلم
13	250	3,22	1,16	-ارتفاع المستوى التعليمي المتصاعد للأهل لا يساعد على التهمين.

وأظهرت النتائج أن أعلى تقديرات الاتجاهات نحو (صعوبات تهمين التعليم) قد حازتها العبارتين (يحتاج تهمين التعليم إلى نمو مهني وتدريب مستمر، وغياب الاتفاق حول ماهية تهمين التعليم)؛ إذ بلغ متوسطها (4,50)، وحازت أدنى تقديرات الاتجاهات العبارات (يحتاج تهمين التعليم إلى عقاب قد لا يتقبله المعلم نفسه - وقد قد لا يتقبله المجتمع الذي ينتمي إليه المعلم- وارتفاع المستوى التعليمي المتصاعد للأهل لا يساعد

على التمهين.); إذ بلغت متوسطاتها على الترتيب (3,22-3,72-3,82). ويمكن تفسير هذه النتيجة عموماً بأن اتجاهها إيجابياً عالياً نحو تشخيص صعوبات تمهين التعليم لدى عينة البحث أعضاء الهيئة التدريسية في مؤسسة الإعداد في الكلية ولدى المدرسين في الميدان في مديرية التربية، ويمكن أن يعزى ذلك إلى توافر وعي لدى المدرسين بوجه عام بأهمية تمهين التعليم والتفكير في إمكانية تطبيقه، في حين يمكن تفسير التقدير الأدنى لحاجة تمهين التعليم إلى عقاب قد لا يتقبله المعلم نفسه - وقد قد لا يتقبله المجتمع الذي ينتمي إليه المعلم بأنها مغالاة في تقدير العقاب بأكثر من تطبيق القانون، وكذلك يمكن أن يكون تفسير المعلمين لمسألة ارتفاع المستوى التعليمي المتصاعد للأهل لا يساعد على التمهين مغالاة في تقدير دور ثقافة الأهل سلباً على التمهين، وهذا ما عبر عنه بعض المدرسين في السؤال المفتوح في الاستبانة.

نتائج السؤال (6 - 2): ينص هذا السؤال على ما يلي: «ما درجة إيجابية آراء أعضاء الهيئة التعليمية في مؤسسة إعداد المعلم وفي الميدان في تقدير مقترحات تيسير تمهين التعليم؟» وللإجابة عن هذا السؤال حسبت المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية وترتيب المتوسطات لدرجات تقدير مقترحات تيسير تمهين التعليم كما هو في الجدول (11).

الجدول (11) ترتيب متوسطات درجات تقدير مقترحات تيسير تمهين التعليم

الرتبة	ن	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	مقترحات تيسير تمهين التعليم
1	250	4,62	0,60	- نشر ثقافة تمهين التعليم ومفهوم الاعتماد المهني للمعلم ورخصة المعلم ولاسيما وسط المعلمين والأوساط التربوية والجهات ذات الصلة.
2	250	4,54	0,67	- إيجاد قناعة لدى التربويين بشتى فئاتهم في قبول التطوير والتجديد.
3	250	4,40	0,78	- العمل على إجازة قانون مجلس المهن التربوية والتعليمية بالتعليم العام بالسرعة المطلوبة لكي يبدأ تمهين مهنة المعلم.

الرتبة	ن	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	مقترحات تيسير تمهين التعليم
4	250	4,40	0,69	- سن قانون مجلس المهن التربوية والتعليمية بالتعليم العام.
5	250	4,38	0,87	- سن التشريعات ووضع المعايير والضوابط لتمهين التعليم
6	250	4,18	0,93	- منح الترخيص لممارسة مهنة التعليم للمعلمين الجدد والقدامى.
7	250	4,02	0,84	- وجود إجراءات إدارية في استبعاد المعلمين من غير ذوي الكفاءة.

وأظهرت النتائج أن أعلى تقديرات الاتجاهات نحو (مقترحات تسهيل تطبيق تمهين التعليم) قد حازتها العبارتان (نشر ثقافة تمهين التعليم ومفهوم الاعتماد المهني للمعلم ورخصة المعلم ولاسيما وسط المعلمين والأوساط التربوية والجهات ذات الصلة-- إيجاد قناعة لدى التربويين بشتى فئاتهم في قبول التطوير والتجديد)؛ إذ بلغ متوسط كل منها على الترتيب (4,62 - 4,54)، وحازت أدنى تقديرات الاتجاهات العبارتان (-وجود إجراءات إدارية في استبعاد المعلمين من غير ذوي الكفاءة-منح الترخيص لممارسة مهنة التعليم للمعلمين الجدد والقدامى.)؛ إذ بلغ متوسط كل منها على الترتيب (4,18 - 4,02). ويمكن تفسير هذه النتيجة عموماً بأن اتجاهات إيجابياً عالياً نحو تسهيل تطبيق تمهين التعليم لدى عينة البحث أعضاء الهيئة التدريسية في مؤسسة الإعداد في الكلية ولدى المدرسين في الميدان في مديرية التربية، ويمكن أن يعزى ذلك إلى توافر وعي لدى المدرسين بوجه عام بأهمية تمهين التعليم والتفكير في إمكانية تطبيقه، في حين يمكن تفسير التقدير الأدنى لاستبعاد المعلمين من غير ذوي الكفاءة ومنح الترخيص لممارسة مهنة التعليم للمعلمين الجدد والقدامى بأنه موقف سلبي لدى عدد من المدرسين ربما يعود إلى خوفهم من عدم الدقة أو الشخصية في عملية الإبعاد أو في منح الترخيص، وهذا ما عبر عنه بعض المدرسين في السؤال المفتوح في الاستبانة ولكن موضوعية الاختبارات تبعد العامل الذاتي وتبدد مثل هذا الخوف.

لقد بينت النتائج بوجه عام درجة تقدير عالية من المدرسين في مؤسسة الإعداد وفي الميدان لتمهين التعليم بوجه عام والانخفاض النسبي في تقدير بعض الإجراءات التي تخص تمهين التعليم والتي فسرت بعدم معرفتهم الكاملة بإجراءات التمهين والتي ربما ينسحب هذا التفسير على مواقف أصحاب القرار من تطبيق تمهين التعليم، ونظراً لأهمية دور المعلمين ودور أولياء الطلبة وأصحاب القرار وراسمي السياسات التربوية فمن الأهمية بمكان إجراء حوار بينهم حول متطلبات تمهين التعليم التي وضعتها نتائج هذا البحث والتي منها:

- الحاجة إلى نشر ثقافة تمهين التعليم ومفهوم الاعتماد المهني للمعلم (رخصة المعلم، مجلس المهن التربوية) ولاسيما وسط المعلمين والأوساط التربوية والجهات ذات الصلة.
- يتطلب تمهين التعليم الارتقاء بالمعلمين وتوفير المزيد من الحوافز المعنوية والنفسية والمادية بالإضافة واكتساب ثقة المتعلمين والمجتمع وبناء احترام هذه المهنة كسابق عهدها.
- إجراءات اختيار المعلمين وانتقائهم سواء عند الالتحاق بالكلية أو عند مزاوله المهنة لا زالت غير كافية.
- الاعتماد المهني للمعلم يلعب دوراً فعالاً في الحدّ من الاهتمام بالامتحانات (الشهادات العلمية) مقابل الاهتمام بالتعليم ذاته الذي ينشد التطوير والتجديد والابتكار.
- يتطلّب البدء بتمهين التعليم في سورية ومنح الترخيص لممارسة مهنة التعليم للمعلمين الجدد والقداى العمل على إجازة قانون مجلس المهن التربوية والتعليمية بالتعليم العام.

التوصيات

1. ربط برامج كليات التربية باحتياجات وزارة التربية والتعليم والمجتمع.
2. اعتماد نظام قبول الطلاب بكليات التربية (اختبارات نفسية وتربوية وأكاديمية مقننة) بالإضافة إلى النسبة المئوية التي حصل عليها الطالب بالشهادة الثانوية.
3. اعتماد رخصة المعلم وتجديدها (الامتحان الوطني لمهنة التعليم) أساساً للتعين في التدريس والاستمرار فيه وتطبيقها على المعلمين الجدد والقدامى، وتحديد فترة للتجديد كل سبع سنوات..
4. الاهتمام بخبرات المعلمين العلمية المكتسبة خلال سنوات عملهم، واعتمادها في ترقياتهم، واعتماد نظام رتب المعلمين، بحيث يكون هناك معلم أول ومعلم خبير، بناء على معايير مهنية.
5. إعطاء دور أكبر لنقابة المعلمين بعد تأهيلها للاشتراك في اللجان التي تسهم في التنمية المهنية للمدرسين وترقياتهم.
6. سن التشريعات ووضع المعايير والمواثيق والضوابط لتمهين التعليم وأخلاقياته.

المراجع

- أبو غريب، عائدة وحافظ، أمل الشحات. (مقومات التميز المدرسي في ضوء جودة التعليم، مجلة بحوث ودراسات جودة التعليم، الهيئة القومية لضمان جودة التعليم والاعتماد، ع/1، يناير مصر، ص231-232.
- أبو الفتوح، حمدي. (2007). بحوث العمل طريق الى تمهين التعليم وتطوير المؤسسة التربوية. القاهرة: دار النشر للجامعات.
- الأسطل، إبراهيم والخالدي، فريال. (2005). مهنة التعليم وأدوار المعلم في مدرسة المستقبل. العين: دار الكتاب الجامعي.

- بدر، سالم وعبابنة، عماد. (2007). مبادئ الإحصاء الوصفي والاستدلالي. الأردن: دار المسيرة.
- بشارة، جبرائيل. (1983). متطلبات الثورة العلمية والتكنولوجية في التكوين المهني للمعلم، المجلة العربية للتربية، م/3، ع/1، ص67.
- حسن، أحلام الباز والسيد محمود، الفرحاتي. (2008). الاعتماد المهني. الإسكندرية: دار الجامعة الجديدة.
- حسن، أحلام الباز والسيد محمود، الفرحاتي. (2012). تمهين التعليم. الإسكندرية: دار الجامعة المصرية.
- الخطيب، محمد. (2006). الاحتياجات التدريبية المهنية أثناء الخدمة اللازمة لمعلمي اللغة العربية في الحلقة الثانية من التعليم الأساسي في محافظة الزرقاء بالأردن، مجلة العلوم التربوية والنفسية، المجلد7، العدد2، 4، البحرين، ديسمبر، ص39.
- سلوم، طاهر. (2014). المعايير المعتمدة في وزارة التربية للمناهج الدراسية. ورشة عمل حول المعايير الوطنية للمناهج في سورية، بالتعاون بين كلية التربية ووزارة التربية ومركز البحث التربوي في بيروت، في كلية التربية بجامعة دمشق من نيسان 2014.
- السودان، وزارة التعليم العام. (2009). مشروع قانون مجلس المهن التربوية والتعليمية بالتعليم العام لسنة 2009. الخرطوم.
- عبد الأملعي، علي. (4-5-2011). دور مهني جديد للمعلمين في مدارس القرن الحادي والعشرين. مجلة المعرفة. تاريخ مراجعة الموقع 2015/11/20. [www.almarefh.net/show_content_sub.php?cuv.l\[gm](http://www.almarefh.net/show_content_sub.php?cuv.l[gm)

- العبد الجليل، عدوية إبراهيم.(2006).دراسة عن أسس رخصة التعليم في مدارس الكويت. الكويت: مكتبة الكويت الوطنية.
- عبد الجواد، نور الدين. (1413). معايير تمهين التعليم. مجلة رسالة الخليج العربي. عدد 43 السنة 13.
- العبد الكريم، راشد بن حسين. (2006). تمهين التدريس. تجربة المملكة العربية السعودية الرياض. وزارة التربية والتعليم.
- العيسى، عبد الرزاق عبد الجليل.(2014). تمهين التعليم، ورقة مقدمة في مؤتمر تطوير التعليم في عمان في المملكة الأردنية الهاشمية.
- الكندري، جسم وفرج، هاني عبد الستار.(2001). الترخيص لممارسة مهنة التعليم «رؤية مستق بلية لتطوير مستوى المعلم العربي، المجلة التربوية، العدد 08، المجلد 15.
- مكتب اليونسكو الإقليمي للتربية في الدول العربية.(1995). ورشة العمل الإقليمية حول تمهين التعليم وإعداد المعلمين وتأهيلهم وتدريبهم، المؤتمر التربوي العربي «تربية المعلم العربي في القرن الحادي والعشرين». عمان: كلية العلم التربوية- الجامعة الأردنية ومكتب اليونسكو الإقليمي للتربية في الدول العربية،ص(161-179).
- المرشد، يوسف.(2013). الاحتياجات التدريبية اللازمة لتطوير النمو المهني لمعلمي الدراسات الاجتماعية بالمرحلة المتوسطة بمنطقة الجوف على ضوء الاتجاهات الحديثة في التدريس، مجلة العلوم التربوية، معهد الدراسات والبحوث التربوية، جامعة القاهرة، م21، 4ع، أكتوبر.
- Arizona Department & Education.(2005). Arizona professional teaching standards. Academic Achievement Division.

- Cheers, S. (2001). Issues of professionalism, Quality and professionalization. *Primary Educator*. Vol. 7. 4.
- Daiz-Maggioli, G.(2003). Professional development for Language teachers (ERIC Document No. FD-99-Co-0008). P:2.
- Fernandez, T.J. (2013). Professionalisation of Teaching in Universities: Implications from a Training Perspective. *Universities and Knowledge Society Journal*, 10(1) 345-358.
- Friendly, M. (2010). Joining-up and scaling-up: A vision for early childhood education and care. *Education Canada*, 50(2), 14-18. Retrieved 5/11/215 from <http://www.earlychildhoodeducatorsonline.com/wp-content/uploads>
- Hargreaves, A & Lo, L.(2000). The Paradoxical Profession:Teaching at turn off the century. *Prospects*, xxx(2).
- Ingersoll, R. M., & Perda, D. (2008). The status of teaching as a profession. In J. H. Ballantine & J. Z. Spade (Eds.), *Schools and society: A sociological approach to education* (3rd ed., pp. 106-118). Thousand Oaks, CA: Pine Forge Press.
- Ingersoll, R.M. and Merrill, E. (2011). The Status of Teaching as a Profession. In J. Ballantine and J. Spade (Eds.), *Schools and Society: A Sociological Approach to Education*. (p. 185-189) 4th Ed. CA: Pine Forge Press/Sage Publications.
- Jacobsen, J.C. et al. (2007). Trends in Teacher Education – Report from an ETUCE survey carried out in 2006, CVU Storkøbenhavn, University College of Greater Copenhagen.
- Kelly, F. (1995).Teaching as a profession. Internet: <http://education.boisestate.edu/pkelly/webpages/920PPR.html>.
- Kizlik, B.(2004).Characteristics of profession. Online (Avaailable): <http://www.adprima.com/profession/htm>.

- Mas, O. & Tejada, J. (2012). Docencia universitaria. Funciones y competencias. Madrid: Síntesis (in press).
- MALET, R. (2014). Policy Reforms and Teacher Professionalization: development, dissemination and international, variations Régis, Université de Bordeaux, LACES <http://www.laces.univ-bordeauxsegalen.fr/>
- Mehta, J.(2013). Professionalization 2.0: The Case for Plural Professionalization in Education, Prepared for the American Enterprise Institute Conference, “Teacher Quality 2.0: Will today’s reforms hold back tomorrow’s schools?” September 12, Harvard University School of Education, mehtaja@gse.harvard.edu.
- Mishra, R.C. (2008). Encyclopedia of Educational Administration. History of Education administration. New Delhi. A.P.M. publishing corporation.
- Morris, H.(2001). Professionalism and trust. The future of teachers and teaching.
- Musibau, A. Y. & Festus, O. A. (2014). Professionalization of teaching through functional teacher. education in Nigeria, European Scientific Journal February, vol.10, No.4 ISSN: 1857 – 7881.
- OECD.(2005). Education at a Glance, <http://www.oecd.org/dataoecd/20/25/35345692>.
- Rhett, D. (1997). The Teacher as Professional: A normative position. ERIC 413304.
- Pandey, S.(2014). Professionalization of teacher education in India: A critique of Teacher Education Curriculum reforms and its effectiveness, Department of Teacher Education and Extension, NCERT.Sri Aurobindo Marg , New Delhi-110016, India.