



الترخيص بمزاولة مهنة التدريس في مصر تصور مقترح

إعداد

أ.د. صلاح الدين عبد العزيز غنيم

أستاذ الإدارة والتخطيط التربوي

بالمركز القومي للبحوث التربوية والتنمية

المدير الأسبق للأكاديمية المهنية للمعلمين

الناشر

المركز القومي للبحوث التربوية والتنمية بالقاهرة

جمهورية مصر العربية

يوليو ٢٠٢٤م

الترخيص بمزاولة مهنة التدريس في مصر

تصور مقترح

إعداد/ أ.د. صلاح الدين عبد العزيز غنيم

ملخص الدراسة

تعد مهنة التدريس من المهن الفنية الدقيقة التي تحتاج إلى إعداد جيد لمن سيقوم بالتدريس، فهي ليست مجرد أداء آلي يمارسه أي فرد، ولكنها مهنة لها أصولها، وعلم له مقوماته، وفن له مواهبه. وبالتالي فهي تتطلب فيمن يمارسها الكثير من الإمكانيات والمهارات؛ ذلك لأنه سيقوم بممارسة تلك المهنة لمدة طويلة وليس لفترة محدودة، ولهذا يجب إعداده إعدادًا مهنيًا وفنيًا ووظيفيًا وثقافيًا ونفسيًا واجتماعيًا، إعدادًا يمكنه من القيام بدوره بنجاح، وهذا يوضح أهمية مهنة التدريس وأهمية اختيار من يقومون بها، ومدى فاعلية دور المعلم في حياة الأمم والشعوب.

لذا جاء مفهوم تمهين التعليم ليحدد الشروط الواجب توافرها في المعلم حتى يصبح عضوًا فعالًا في هذه المهنة، فمهنة التعليم تتطلب إعدادًا متخصصًا يرتبط فيه أعضاؤه بروابط مهنية محددة، وإذا أردنا للتعليم أن يتحرك سريعًا على طريق التمهين وإكسابه صفة المهنية فلا يجب أن يُسمح بأن ينضم للمهنة إلا من لديه تصريح بذلك من هيئة مهنية رسمية.

وفي ضوء محدودية قدرة الأكاديمية المهنية للمعلمين في توفير ترخيص مزاول مهنة، وضعف القوانين الملزمة بالحصول على رخصة مزاول مهنة، وفي ضوء نتائج الدراسات السابقة، قامت الدراسة الحالية بتقديم تصور مقترح للترخيص بمزاولة مهنة التدريس في مصر يشمل أهداف التصور المقترح، ومنطلقاته، ثم المراحل التي يمر بها.

الكلمات المفتاحية: الترخيص بمزاولة المهنة - التدريس - مصر.

Licensing the Teaching Profession in Egypt

A Proposed conceptualization

Prepared by **Prof. Dr. Salah ELDin Abdel Aziz Ghoneim**

Summary of the study

The teaching profession is regarded as one of the most exacting technical professions, necessitating meticulous preparation of those who will teach. It is not merely an automated performance practiced by any individual; rather, it is a profession with its roots in a science, its components, and its talents.

Consequently, those who engage in this profession must possess a multitude of capabilities and skills, as they will be practicing for an extended period. It is therefore imperative that they receive comprehensive preparation, encompassing professional, technical, functional, cultural, and psychological aspects. Furthermore, a socially prepared teaching profession is essential for effective role fulfillment. This illustrates the significance of the teaching profession and the necessity of selecting qualified individuals for this role. The effectiveness of the teacher's role in shaping the lives of nations and peoples underscores the importance of professionalizing this profession.

In light of these considerations, the concept of professionalization in education came to define the conditions that must be met by teachers in order to become effective members of the teaching profession. The teaching profession requires specialized preparation, with its members linked to specific professional ties. In order for education to progress rapidly along the path of professionalization, it is essential that only those who have obtained a permit from an official professional body be permitted to join the profession.

In view of the restricted capacity of the Professional Academy for Teachers to issue licenses for practice, the inadequacies of the legislative framework governing teacher licensing, and the findings of earlier studies, this study puts forth a conceptualization of licensing for the teaching profession in Egypt. This conceptualization encompasses the objectives, premises, and stages involved.

Keywords: Licensing - Teaching Profession- Egypt.

الترخيص بمزاولة مهنة التدريس في مصر

تصور مقترح

إعداد/ أ.د. صلاح الدين عبد العزيز غنيم

مقدمة

اكتسبت قضية إعداد المعلم اهتمامًا واسعًا على الصعيدين العربي والعالمى؛ فأقيمت من أجلها الندوات، ونُظمت المؤتمرات لاستشراف الوضع الأمثل للمعلم من حيث: الاختيار والانتقاء، التوظيف والاستبقاء، الإعداد والتدريب، المعايير والكفايات، إلى غير ذلك، وذلك في محاولة لإعداد المعلم الكفاء القادر على مواجهة التغيرات السريعة والمتلاحقة في حقول التربية والتعليم والمعرفة، وقد عاصرت وحضرت وشاركت بنفسى العديد من المؤتمرات منذ بداية التسعينيات من القرن الماضى وحتى المؤتمر الأخير للجنة قطاع الدراسات التربوية بالمجلس الأعلى للجامعات فى نهاية عام ٢٠٢٢.

وقد جاءت التوصية الأولى للمؤتمر القومى الأول لقطاع الدراسات التربوية (التعليم، والشراكة المجتمعية، ومؤسسات إعداد المعلم وتأهيله فى الجمهورية الجديدة) المنعقد فى مطلع ديسمبر ٢٠٢٢ (وفى البند الثالث منها) والتي أوصت وزارتي التعليم، ولجنتي التعليم بمجلسي النواب والشيوخ باستمرار إرادتها الداعمة لتطوير التعليم ما قبل الجامعي، والجامعي، وإدارتها الحكيمّة لهذا التطوير، والاستعانة بالأكاديميين والخبراء التربويين (الوطنيين)؛ لإحداث تطوير حقيقي؛ يحظى بالرضا المجتمعي، ويحقق طموحات الشعب المصري فى الجمهورية الجديدة، وذلك من خلال إصدار القرارات، والقوانين التي تحقق التعجيل بإقرار سياسات إعادة

الترخيص لمهن التدريس، والتعليم، والتربية؛ لضمان الإصلاح العاجل لأوضاع مهنة التدريس، والتطوير الشامل لها بعدم السماح لغير التربويين بالعمل في هذه المهن، وعدم السماح لغير الأكفاء منهم، ودعم المبدعين بالاستمرار في القيام بهذه المهنة. على أن يحدد التشريع أدوار كل من الأكاديمية المهنية للمعلمين، ونقابة المعلمين، وكليات إعداد المعلمين في هذا الشأن.}

ولقد جاءت هذه التوصية لتذكركني بالعديد من المحاولات والمقترحات التي قمت بها على مدار أكثر من عشرين عامًا منذ بحثي الأول في هذا المجال حول "متطلبات ونظم مزاوله مهنة التدريس في مرحلة التعليم الأساسي في مصر" عام ٢٠٠٢، وانتهاءً "بمشرع رخصة مزاوله المهنة" والذي قدمته الأكاديمية المهنية للمعلمين بين عامي ٢٠١٧ و ٢٠١٨ إلى وزارة التخطيط والمتابعة والإصلاح الإداري حين كنت مديرًا للأكاديمية المهنية للمعلمين.

وكنت قد اقترحت في أحد اجتماعات لجنة قطاع الدراسات التربوية بالمجلس الأعلى للجامعات - بصفتي مديرًا للأكاديمية المهنية للمعلمين - حين دعاني أستاذي أ.د. حسن البيلاوي رئيس اللجنة لحضور اجتماعاتها (٢٠١٧ - ٢٠١٨)، وبحضور أستاذنا الراحل أ.د. أحمد حجي، وذلك في مدينة بور سعيد الباسلة على هامش مؤتمر كلية التربية بها برئاسة أ.د. محمد سالم عميد الكلية، أن يتم إعداد ٥ دبلومات بجميع كليات التربية: دبلوم لكل مستوى ترقى (من معلم مساعد إلى معلم - من معلم إلى معلم أول - من معلم أول إلى معلم أول أ - من معلم أول أ إلى معلم خبير - من معلم خبير إلى معلم كبير)، وذلك حيث نصت المادة ٧١ من القانون رقم (١٥٥) لسنة ٢٠٠٧ على أنه: "يتكون جدول وظائف المعلمين من الوظائف الآتية: معلم مساعد - معلم - معلم أول - معلم أول أ - معلم خبير - كبير معلمين" (جمهورية مصر العربية، ٢٠٠٧أ).

ويمكن لكل عضو من أعضاء هيئة التعليم المرشح للتقدم أن يحصل على الدبلوم الخاص بمستواه الوظيفي المرشح للتقدم إليه خلال السنوات الخمس البينية بين كل مستوى وآخر بأي كلية من كليات التربية بالجامعات الحكومية، على أن تسبق ذلك خطوات إعداد مصفوفة لمقررات الدبلومات الخمس، ثم توصيفها وإعداد المحتوى، ثم اعتمادها من الأكاديمية ومجلس إدارتها، وتم الترحيب بالمقترح، ولكن لم أستم في العمل بالأكاديمية وتوقفت بالتالي الخطوات الإجرائية لتنفيذه. وقد كان من الممكن - على حسب اعتقادي - أن يرفع هذا المقترح العبء والضغوط عن كاهل أعضاء هيئة التعليم، وعن العاملين بالأكاديمية المهنية للمعلمين، وإعطاء فرصة حقيقية للشراكة بين كليات التربية والأكاديمية المهنية للمعلمين، وترقية أعضاء هيئات التعليم من خلال دبلومات علمية محترمة ومحترفة.

وكننت قد اقترحت أن تكون الشراكة بين كليات التربية والأكاديمية المهنية للمعلمين في المجالات التالية (غنيم، ٢٠١٨ ب، ٥ - ٦):

- منح التراخيص بمزاولة المهنة بعد اتخاذ الإجراءات والتدابير اللازمة، وبشاركتها في ذلك نقابة المهن التعليمية.
- وضع معايير للمعلم المتميز لضبط الأداء التدريسي، وبشاركتها في ذلك الهيئة القومية لضمان جودة التعليم والاعتماد.
- إعداد وتصميم واعتماد دبلومات مهنية في كافة التخصصات للتعليم العام والفني لكل مستوى وظيفي من وظائف أعضاء هيئة التعليم (معلم مساعد - معلم - معلم أول - معلم أول أ - معلم خبير - معلم كبير) لضمان دخول أعضاء هيئة التعليم هذه الدبلومات والاعتراف بها من قبل الأكاديمية لترقيتهم، وبشاركتها في ذلك المراكز البحثية التربوية.

- رسم سياسات أعضاء هيئة التعليم المتعلقة بالإعداد قبل الخدمة والتدريب أثناء الخدمة والتنمية المهنية المستدامة.
- تصميم وإعداد برامج تأهيل المعلمين غير المؤهلين تربويًا.
- تصميم وإعداد برامج نوعية لأعضاء هيئة التعليم بالمسارات النوعية (المدارس الدولية- STEM- مدارس النيل- المدارس اليابانية-... وغيرها)
- تصميم وإعداد برامج تدريبية خاصة لرفع مستوى أعضاء هيئة التعليم الذين يحصلون على تقارير تقييم أداء ضعيف أو دون المتوسط.

مشكلة الدراسة

تعد مهنة التدريس من المهن الفنية الدقيقة التي تحتاج إلى إعداد جيد لمن سيقوم بالتدريس، فهي ليست مجرد أداء آلي يمارسه أي فرد، ولكنها مهنة لها أصولها، وعلم له مقوماته، وفن له مواهبه. وبالتالي فهي تتطلب فيمن يمارسها الكثير من الإمكانيات والمهارات ذلك لأنه سيقوم بممارسة هذه المهنة لمدة طويلة وليس لفترة محدودة، ولهذا يجب إعداده إعدادًا مهنيًا وفنيًا ووظيفيًا وثقافيًا ونفسيًا واجتماعيًا، إعدادًا يمكنه من القيام بدوره بنجاح، وهذا يوضح أهمية مهنة التدريس وأهمية اختيار من يقومون بها، ومدى فاعلية دور المعلم في حياة الأمم والشعوب (غنيم، ٢٠٠٢).

لذا جاء مفهوم تمهين التعليم ليحدد الشروط التي يجب توافرها في المعلم حتى يُصبح عضواً فعالاً في هذه المهنة، فمهنة التعليم تتطلب إعدادًا متخصصًا يرتبط فيه أعضاؤه بروابط مهنية محددة، وإذا أردنا للتعليم أن يتحرك سريعاً على طريق التمهين وإكسابه صفة المهنية فلا يجب أن يُسمح بأن ينضم للمهنة إلا من لديه تصريح بذلك من هيئة مهنية رسمية (السيد، ٢٠١٨، ٥١١).

وتتضمن مهنة التدريس أداء واجبات تؤثر بشكل مباشر على الطلاب والآباء والأسر والمجتمعات، بهدف توفير تجارب تعليمية تمكن الطلاب من الازدهار والتحول إلى بالغين مزودين تمامًا بالمعرفة والعقلية والمهارات. لطالما كان المعلمون قدوة جيدة للشباب في سن المدرسة والمجتمع. يجب أن يكون أولئك في هذه المهنة مسؤولين للغاية وأن يكون لديهم المعرفة والخبرة أثناء العمل بدقة في نطاق المعايير المهنية (Keesookpun, Jitsupa, and Koednat, 2022, 95).

ولا شك كذلك في أهمية الترخيص بمزاولة المهنة في مصر، وآليات التجديد وإلغاء الترخيص، وقد تضمنت رؤية مصر ٢٠٣٠ العديد من التحديات فيما يخص الترخيص بمزاولة مهنة التدريس منها (وزارة التخطيط والمتابعة والإصلاح الإداري، ٢٠١٦، ١٤٥):

- **محدودية قدرة الأكاديمية المهنية للمعلمين في توفير ترخيص مزاولة المهنة؛** حيث تحتاج إلى الموارد المالية والكوادر البشرية اللازمة لمنح رخصة مزاولة المهنة للمعلمين، من خلال تقييم مدى التزام المعلمين المتقدمين للحصول على الرخصة بالمعايير المحددة. هذا إلى جانب ضرورة التطوير المستمر لمعايير رخصة مزاولة المهنة وتوفير التدريبات اللازمة لتمكين المعلمين من الحصول عليها.
- **ضعف القوانين الملزمة بالحصول على رخصة مزاولة المهنة؛** حيث لا يتضمن الإطار التشريعي للتعليم ما يلزم المعلمين بالحصول على رخصة مزاولة المهنة كشرط للتوظيف.

وقد أشارت بعض الدراسات إلى وجود قصور في البرامج التدريبية التي تقوم بها الأكاديمية وأن أوجه القصور تحول دون تحقيقها لأهدافها، وتضعف من فعاليتها

في تطوير أداء المعلمين مما يؤدي إلى ضعف قناعتهم بجداها في تطوير أدائهم، وعزوفهم عنها (أحمد، ٢٠١٦، ٧٢)، ناهيك عن عدم متابعة الأكاديمية المهنية الرئيسة أو الفرعية لجودة التدريب ومشكلاته للمدرب أو المتدرب، والاكتفاء بكشف تقييم المتدرب فقط (الطاهر، ٢٠١٦، ١١٠٠).

وقد تم استحداث مجموعة من المؤشرات في استراتيجيات التنمية في مصر ٢٠٣٠ منها: نسبة المعلمين الحاصلين على رخصة مزاوله المهنة، والذي يقيس الكفاءة المهنية للمعلمين من خلال حصولهم على رخصة مزاوله المهنة التي تجدد دوريًا وتأخذ في الاعتبار التدريبات والخبرات السابقة، ويتم قياسه عن طريق عدد المعلمين المتقدمين للحصول على الرخصة ورصد المعلمين الذين حصلوا عليها.

وتضمنت برامج تطوير التعليم العام الأساسي حتى عام ٢٠٣٠ برنامج "تنمية الكفاءة المهنية والمهارات الفنية للمعلمين" والذي يهتم بتطوير الكفاءات المهنية والتربوية المطلوبة في التعليم من خلال وضع نظم تقويم وتطوير المنظومة المسؤولة عن تأهيلهم ورفع مستوى الكفاءة. ويعد هذا البرنامج ذو تكلفة مرتفعة ومن المتوقع الانتهاء منه بحلول عام ٢٠٢٥. وضمت العناصر الأساسية للبرنامج الآتي (وزارة التخطيط والمتابعة والإصلاح الإداري، ٢٠١٦، ١٤٧):

- تطوير برامج إعداد المعلمين وتأهيلهم للحصول على رخص مزاوله المهنة وضمان تحقيق الكفاءة في الكادر الجديد، مع التركيز على التأهيل التكنولوجي المسائر لمتطلبات العصر.

- وضع آلية رقابة وتطوير معايير الحصول على رخصة مزاولة المهنة مع تحديث آليات تجديد الرخصة للمعلمين الحاليين والجدد من خلال امتحانات وأبحاث دورية لضمان مسابرتهم متغيرات أساليب ومحتوى التعليم.
 - رفع كفاءة وتطوير الأكاديمية المهنية للمعلمين بحيث يتضمن تعديل لائحة الأجور والمرتبات وإعادة هيكلة الأكاديمية وتدريب الكوادر.
 - وضع آلية لربط مراكز التدريب في المحافظات بالأكاديمية لتأكيد استمرار عملية التدريب والتأهيل.
 - وضع آلية لتطوير إدارة نظم الأداء للمعلمين وتحسين أدوات التقييم ودعمها بالسياسات الإلزامية للربط بين النتائج والحوافز والمرتبات.
 - تعديل دور التوجيه الفني بحيث يضمن تبعيته الأكاديمية وتطبيق الآليات اللازمة لتنفيذ ما يضمن تأكيد جودة عملية رفع الكفاءة.
- وهناك العديد من الجهود الرسمية التي تمت خلال السنوات الماضية والتي تختص بتطوير أداء كافة الموارد البشرية بالتعليم قبل الجامعي من معلمين وإداريين وقيادات، مثل إنشاء هيئة ضمان الجودة والاعتماد والأكاديمية المهنية للمعلمين، ووضع الخطة الإستراتيجية القومية للتعليم قبل الجامعي، وإستراتيجية التنمية المستدامة: رؤية مصر ٢٠٣٠، في بعدها الاجتماعي، والمحور السابع المتعلق بالتعليم (غنيم، ٢٠١٩، ١٣).

فقد وضعت رؤية مصر ٢٠٣٠ هدفاً لتحقيق تميز كفاءة المعلمين والقادة التربويين، وكانت مؤشرات القياس كما يأتي (وزارة التخطيط والمتابعة والإصلاح الإداري، ٢٠١٦، ٣٧):

- نسبة المعلمين من حملة المؤهلات الجامعية التربوية.
- إنشاء المركز الوطني لإعداد القادة التربويين.
- نسبة القادة التربويين الحاصلين على دراسات عليا في الإدارة التعليمية وفروعها.
- جميع كليات التربية- التربية النوعية- التربية الرياضية- التربية الفنية- رياض الأطفال معتمدة من الهيئة القومية لضمان جودة التعليم بنهاية عام ٢٠١٦ وعالمياً بنهاية عام ٢٠٢٠.
- برامج إعداد وتدريب المعلمين معتمدة من الأكاديمية المهنية للمعلمين وعلى المعايير العالمية بنهاية عام ٢٠١٦.
- الأكاديمية المهنية للمعلمين معتمدة عالمياً ومستقلة عن وزارة التربية والتعليم بنهاية ٢٠١٦. ولم يتحقق أي منها حتى الآن.

وقد وضعت الأكاديمية المهنية للمعلمين مشروع رخصة مزاوله المهنة في ضوء التجارب العالمية حول الترخيص بمزاوله مهنة التدريس، وكذلك دراسة التشريعات والقوانين المنظمة لأعضاء هيئة التعليم ومتطلبات الحصول على شهادة صلاحية مزاوله المهنة لأعضاء هيئة التعليم، والمعايير الملزمة للأداء التعليمي للمعلمين والتوجيه والإدارة المدرسية من أجل بناء منظومة متكاملة لحصول أعضاء هيئة التعليم الحاليين أو المستجدين على رخصة مزاوله المهنة وبناء برنامج متكامل من خلال معايير

ومؤشرات محددة وواضحة يعتمد على ملف الإنجاز لكل منهم؛ وذلك من خلال وضع ضوابط لكل وظيفة وفق معايير ومستويات أدائية تكفل الحد الملائم من الكفايات الأكاديمية والمهنية اللازمة للمعلم لأداء أدواره بكفاءة وفعالية، وقد تم بناء النظام ووضع برنامجه المتكامل وتضمينه في الخطة الاستراتيجية للأكاديمية ٢٠١٨/٢٠٢٣م، وتم دمجته في خطة التنمية المستدامة للدولة في محور التعليم والتدريب (وزارة التخطيط والمتابعة والإصلاح الإداري، ٢٠١٨) بعنوان: تقييم الممارسات المهنية لأعضاء هيئة التعليم وفقاً لمعايير مهنية محددة لكل فئة من فئات أعضاء هيئة التعليم بهدف الارتقاء بمستوى الأداء وتحسين جودة التعليم والتعلم، وكذلك ضمان تحقيق جميع أعضاء هيئة التعليم للمعايير المهنية وفقاً لكل فئة من فئات الكادر أو الإدارة (مدير ووكيل إدارة تعليمية- مدير ووكيل مدرسة) أو التوجيه الفني وتدريبهم لتوقعات النظام التعليمي الجديد بمصر، في ضوء مبادئ التنافسية - الجدارة- الثواب- الشراكة المجتمعية- عدالة التقييم، على أن يتم تجريبه عام ٢٠١٩م، وتعميمه بدءاً من عام ٢٠٢٠م، بحيث يحصل جميع أعضاء هيئة التعليم على رخصة مزاولة المهنة بحلول عام ٢٠٢٥م (غنيم، ٢٠١٨، ٢٣). ولم يتم تجريبه أو تعميمه حتى الآن.

وفي سبيل ذلك تم إعداد كتاب دوري بشأن القواعد المنظمة لإجراءات منح شهادة الصلاحية لشغل وظائف المعلمين وما يعادلها؛ حيث تمت الموافقة في مجلس إدارة الأكاديمية على تفويض معالي وزير التربية والتعليم رئيس مجلس الإدارة في الموافقة على إصدار مشروع الكتاب الدوري بشأن إجراءات الحصول على شهادة الصلاحية اللازمة للتعيين أو الترقى إلى وظائف المعلمين بعد العرض من مدير الأكاديمية. كما تم اعتماد تصميم جديد للشهادات التي تمنحها الأكاديمية،

حيث تم إصدار شهادات بنظام التصميم الرقمي والتكويد غير قابلة للتزوير وبعلامة مائية وتحمل صورة المستفيد وبها رقم إيصال الدفع ورقم كودي مسلسل لسهولة التأكد من صحتها (غنيم، ٢٠١٨، ٢٥، ٢٨).

ومن هنا نرى ازدياد الاهتمام بتطوير أداء أعضاء هيئة التعليم من خلال تمثيتهم المهنية المستدامة؛ ويتجسد هذا الاهتمام والوعي بأهمية وجدوى التنمية المهنية للمعلم بإقرار الدستور أن المعلمين هم الركيزة الأساسية للتعليم، تكفل الدولة تنمية كفاءتهم العلمية، ومهاراتهم المهنية، ورعاية حقوقهم المادية، والأدبية، بما يضمن جودة التعليم، وتحقيق أهدافه، في المادة الثانية والعشرين منه (غنيم، ٢٠١٧، ١٧٣ - ١٧٤).

وعندما شرعت وزارة التربية والتعليم في جعل مهنة التعليم مهنة متخصصة يلزمها اكتساب أحدث المعارف والمهارات والاتجاهات اللازمة لها، جاء صدور القانون رقم (١٥٥) لسنة ٢٠٠٧ بتعديل بعض أحكام قانون التعليم الصادر بالقانون رقم ١٣٩ لسنة ١٩٨١ (جمهورية مصر العربية، ٢٠٠٧) لينظم كادر المعلمين بالكامل. وصدرت له اللائحة التنفيذية بقرار رئيس مجلس الوزراء رقم ٢٨٤٠ لسنة ٢٠٠٧ (جمهورية مصر العربية، ٢٠٠٧ ب). وتم تعديلها بقرار رئيس جمهورية مصر العربية بالقانون رقم ٩٣ لسنة ٢٠١٢ (جمهورية مصر العربية، ٢٠١٢)، وقرار رئيس مجلس الوزراء رقم ٤٢٨ لسنة ٢٠١٣ م (جمهورية مصر العربية، ٢٠١٣).

ونصت المادة رقم (٧٥) من القانون رقم (١٥٥) لسنة ٢٠٠٧ على: تنشأ أكاديمية تسمى "الأكاديمية المهنية للمعلمين" تتمتع بالشخصية الاعتبارية العامة وتتبع وزير التربية والتعليم ويصدر بتنظيمها وتحديد اختصاصاتها قرار من رئيس الجمهورية على أن يكون مقرها مدينة القاهرة وتكون لها فروع في مختلف أنحاء

الجمهورية وتعمل بالتعاون مع كليات التربية، على أن تتولى هذه الأكاديمية منح شهادة الصلاحية المنصوص عليها في المادة (٧٤) من هذا القانون".

وجاء إنشاء الأكاديمية المهنية للمعلمين مؤشراً على أن الأمور سوف تسير في الاتجاه الصحيح، خاصة بعد صدور قرار رئيس جمهورية مصر العربية رقم (١٢٩) لسنة ٢٠٠٨ بشأن تنظيم الأكاديمية المهنية للمعلمين وتحديد اختصاصاتها، والذي أوضح أن الأكاديمية المهنية للمعلمين تهدف إلى التنمية المهنية لأعضاء هيئة التعليم الخاضعين لأحكام قانون التعليم وقانون إعادة تنظيم الأزهر، والارتقاء بقدراتهم ومهاراتهم بصورة مستمرة بما يؤدي إلى رفع مستوى العملية التعليمية، وكان من أهم اختصاصات الأكاديمية المهنية للمعلمين التي أوضحها قرار رئيس الجمهورية رقم ١٢٩ لسنة ٢٠٠٨ المادة (٢) هو منح شهادات الصلاحية المنصوص عليها في قانون التعليم وقانون إعادة تنظيم الأزهر الشريف والهيئات التي يشملها القانونان المشار إليهما (جمهورية مصر العربية، ٢٠٠٨).

ولكن جاءت الممارسات على أرض الواقع لتسكين أعضاء هيئة التعليم على الكادر ضعيفة: مرة باختبارات شابها العديد من المخاطر والمخالفات والمغالطات، ثم من خلال إعداد بحوث صورية، ثم عودة إلى استيفاء برامج تنمية مهنية، وذلك كما نصت المادة (٧٤) من القانون (١٥٥) لسنة ٢٠٠٧ من أنه "يشترط للتعيين ابتداء في إحدى وظائف التعليم المشار إليها في المادة (٧٠) من هذا القانون أو للترقية للوظائف الأعلى أو ما يعادلها على النحو الوارد في هذا الباب توافر شروط شغلها والحصول على شهادة الصلاحية لشغل الوظيفة واجتياز التدريب والاختبارات التي تعقد لهذا الغرض، ثم تم تعديلها بالقانون رقم (٩٣) لسنة ٢٠١٢

إلى: يشترط للتعين ابتداء في إحدى وظائف التعليم المشار إليها في المادة (٧٠) من هذا القانون، أو للترقية للوظائف الأعلى أو ما يعادلها على النحو الوارد في هذا الباب، توافر شروط شغلها والحصول على شهادة الصلاحية لشغل الوظيفة واستيفاء برامج التنمية المهنية التي تعقد لهذا الغرض. ثم جاء القانون رقم (١٦) لسنة ٢٠١٩ بتعديل بعض القانون رقم (١٣٩) لسنة ١٩٨١، والذي حدد في المادة ٧٦ منه شروط شغل وظيفة المعلم وهي: مع عدم الإخلال بحكم المادة (٧٣) من هذا القانون، يكون التعيين أو التعاقد لشغل وظائف التعليم المشار إليها في المادة (٧٠) منه من خلال إعلان واسع الانتشار يوجه للكافة، وبما يكفل تحقيق تكافؤ الفرص. ويجوز في حالة الضرورة، وبعد موافقة مجلس الوزراء وبناء على عرض وزير التربية والتعليم والتعليم الفني، أن يكون الإعلان المشار إليه بالفقرة السابقة داخل نطاق محافظة أو أكثر دون غيرها. ويتم ترتيب من يجتازون اختبار شغل الوظيفة، والمفاضلة بينهم بمراعاة مؤهلاتهم وخبراتهم، وتنظم اللائحة التنفيذية لهذا القانون وسائل وضوابط الإعلان وقواعد الترتيب والمفاضلة (جمهورية مصر العربية، ٢٠١٩). وأخيراً دخلت الاختبارات الإلكترونية مع شروط شغل الوظيفة. وما زال الحصول على رخصة مزاولة مهنة التدريس أمراً بعيد المنال.

وقد أكدت العديد من الدراسات السابقة ما توصلنا إليه مثل دراسة الكندري وفرج (٢٠٠١) والتي أكدت على حتمية "تمهين التعليم" باعتباره الركيزة الأساسية للإصلاح وتطوير التعليم من جهة، وزيادة النمو المهني للمعلم وتحسين قدراته من جهة أخرى، وقامت بوضع تصور مقترح للترخيص لممارسة مهنة التعليم في البلاد العربية.

وأكدت دراسة غنيم (٢٠٠٢) من خلال دراسة ميدانية تم تطبيقها على عينة من أساتذة كليات التربية، والمركز القومي للبحوث التربوية والتنمية، وأعضاء هيئة التعليم (المعلمين- مديري ونظار ووكلاء المدارس- الموجهين) بلغت (٩٩١) عضوًا في ١٠ محافظات (القاهرة- الجيزة- القليوبية- الإسكندرية- الشرقية- الإسماعيلية- بورسعيد- بني سويف- المنيا- أسيوط)، أيد (٨١٪) منهم ضرورة أن يمنح المعلمون ترخيصًا لمزاولة مهنة التدريس، كما وافق ٩٥.٩٪ منهم على تطبيق هذا النظام على المعلمين الجدد فقط، هذا بالإضافة إلى موافقة ٩٩.٥٪ منهم على ضرورة اجتياز المعلمين لسنة تمهيدية أو سنة امتياز قبل منحهم الترخيص بمزاولة المهنة، يخصص هذا العام للتربية العملية كما في اليابان والولايات المتحدة الأمريكية، ويتم الحكم في نهايته على مدى صلاحية المعلم لمزاولة مهنة التدريس، ووضعت الدراسة نظامًا مقترحًا للترخيص بمزاولة المهنة في مرحلة التعليم الأساسي في مصر.

وخلصت دراسة سويلم (٢٠١١) إلى تقديم رؤية مقترحة للترخيص المهني للمعلمين في مصر، وأكدت دراسة عمر (٢٠١٣) عدم وجود نظام واضح ومحدد المعالم للترخيص لمزاولة مهنة التعليم في مصر وإنما تقلص دور الأكاديمية في تقديم بعض برامج التنمية المهنية للمعلمين التي تعاني العديد من السلبيات، وهذا يستدعي ضرورة تحديد الخطوات والآليات والشروط والإجراءات التي يتم من خلالها مزاولة المهنة للمعلمين في مصر.

وقد أكدت دراسة حسان وصالح وحامد (٢٠١٤) الأهمية القصوى لتطبيق نظام الترخيص لممارسة مهنة التعليم لما يمثله من نظام مقنن يخضع الخريجين الجدد لعمليات فرز وانتقاء دقيقة للغاية تؤدي بالتأكيد إلى تجويد العملية التعليمية بأكملها.

وعلى الرغم من أهمية تطبيق الترخيص لممارسة مهنة التعليم إلا أنه حتى الآن يحيطه الكثير من الغموض في المجتمع المصري، مما قد يمثل صعوبات في تطبيقه.

وأوضحت دراسة غانم وجمال الدين (٢٠١٦) أنه لا يوجد في مصر حتى الآن نظام مفعّل لمنح تراخيص مزاوله مهنة التدريس، كما هو مطبق في بلدان كثيرة من العالم، على الرغم من أن معايير أداء المعلمين قد وضعت كجزء من المعايير القومية للتعليم في مصر، واستخدامها لتحسين وتقويم الأداء، إلا أنه لم يتم استخدام هذه المعايير؛ ثم جاء إنشاء الأكاديمية المهنية للمعلمين، والتي تعد مسؤولة عن تنفيذ نظام شامل للتنمية المهنية للمعلمين، متضمنة منح شهادات الصلاحية لمزاوله مهنة التعليم، إلا أنه يبدو أن هذا الاختصاص لم يتم تفعيله حتى تاريخه، ولهذا فإن ممارسة منح تراخيص لمزاوله مهنة التدريس بشكل صريح في مصر ما زال قيد المحاولات التي لم تكتمل حتى الآن.

وأكدت نتائج دراسة المطيري (٢٠١٧) أن الترخيص بمزاوله المهنة من الآليات المهمة للحكم على جودة التعليم، وتُسهّل عملية انتقاء أفضل المعلمين لمزاوله المهنة، وتُساعد على تمهين التعليم حيث يتوجب على كل معلم امتلاك القدر الكافي من المعارف والمهارات وإتقان معايير معينة، وهي إحدى الوسائل التي تسهم في رفع قيمة مهنة التعليم، وتستهدف تحقيق ضمان وظيفي للمعلم وتعزيز ثقته بنفسه، وخلق بيئة تنافسية إيجابية بين المعلمين وبين المتعلمين، واكتساب مهارات الرقابة الذاتية.

وأوصت دراسة عبد السلام (٢٠١٩) بضرورة الاستفادة من تجارب الدول الأخرى في تطبيق الترخيص لممارسة مهنة التعليم وفي وضع معايير وضوابط الترخيص للعمل بمهنة التعليم في صقل التجربة المصرية بما يتناسب مع طبيعة

المجتمع التعليمي المصري مثل: عدم الاعتماد على الشهادة الجامعية فقط لمزاولة مهنة التدريس، وضرورة الحصول على الترخيص لمزاولة المهنة، كما أن هناك بعض الدول لا تمنح ترخيصاً دائماً للعمل في التعليم إلا بعد الحصول على درجة الماجستير في التربية، وفيما عدا ذلك ينبغي على المعلمين تجديد الترخيص خلال فترة زمنية محددة، وفي حالة عدم التجديد يسقط حق المعلم في ممارسة المهنة، وبالتالي فالترخيص في العديد من الدول مؤقتاً أو مشروطاً، بالإضافة إلى أن بعض الدول تشترط ضرورة التحاق المعلمين بالبرامج والدورات التدريبية حتى بعد حصولهم على الترخيص، وذلك خلال فترات زمنية محددة، ويمكن أن يدرج ذلك في إطار التنمية المهنية المستدامة.

وترى دراسة (Eletrebi, 2021) أنه لا بد من وضع قواعد معينة تضمن اختيار أفضل المعلمين، وهو الأمر الذي لا يمكن أن يتحقق إلا بإضفاء الطابع المهني على التعليم من خلال إصدار تراخيص للعمل كمعلمين. وتعد رخصة إضفاء الطابع المهني على مهنة المعلم بمثابة اعتراف بقدرة المعلم على التدريس، كما أن هذه الرخصة تشجع المعلمين على تطوير أنفسهم ورفع مستوى تفكيرهم، من أجل القيام بالتدريس بفعالية وكفاءة.

أشارت دراسة إسماعيل (٢٠٢٢) أنه على الرغم من الجهود التي تقدمها وزارة التربية والتعليم في مصر إلا أنها حتى الآن لم تشرع في تطبيق الترخيص لمزاولة مهنة التدريس- وإن كانت تلك الجهود تمهد وترمي لذلك، وأن التطبيق لا يزال في طور المناقشة من قبل الجهات المتخصصة، وعليه فإن هذه الجهود وإن كانت بناءة إلى حد ما، فإنها تعد بمثابة خطوات متأخرة وقفزات بطيئة مقارنة بالجهود الإقليمية

والعالمية في هذا المجال، وتوصلت الدراسة إلى مجموعة من المقترحات لتعزيز وتيسير تطبيق الترخيص لمزاولة مهنة التدريس.

واقترحت دراسة عبد الكريم (٢٠٢٣) ضرورة وضع تشريع يشترط الحصول على ترخيص لمزاولة مهنة التعليم الثانوي العام قبل التعيين وقد أوصت بتوجيه نظر القائمين على العملية التعليمية للوعي بأهمية منح ترخيص مقنن للعمل بمهنة التعليم السامية.

وكشفت النتائج الميدانية لدراسة جاد (٢٠٢٣) عن موافقة معظم أفراد العينة على تضمين المعايير التخصصية، والمعايير المعرفية، والمعايير المهارية والمعايير الشخصية، والمعايير المهنية، والمعايير التنظيمية وكذلك إجراءات التجديد للرخصة المهنية للمعلم ضمن معايير الترخيص لمزاولة مهنة التدريس، وتوصلت الدراسة إلى وضع تصور مقترح لإمكانية تطبيق معايير الترخيص لمزاولة مهنة التدريس في مصر كمتطلب لتحقيق الاعتماد المهني للمعلم في ضوء بعض التجارب العالمية المعاصرة.

ومن خلال ما سبق، تحاول الدراسة الحالية تقديم تصور مقترح للترخيص بمزاولة مهنة التدريس في مصر والذي أعدته وطورته على مدى السنوات الماضية، والذي شرفت بتقديمه للعديد من وزراء التربية والتعليم بدءًا من أ.د. حسين كامل بهاء الدين، وانتهاءً بالوزير السابق أ.د. طارق شوقي.

خطوات الدراسة

تسير الدراسة الحالية وفق الخطوات الآتية:

١. عرض الإطار النظري للدراسة.
٢. عرض للتصور المقترح للترخيص بمزاولة مهنة التدريس في مصر.

أولاً: الإطار النظري للدراسة

قبل الحديث عن منظومة الترخيص بمزاولة المهنة، سوف نحاول وضع فواصل بين المفاهيم المتداخلة والمختلطة عند البعض، ليتم التفريق بين مفاهيم: الاعتماد **Accreditation**، والترخيص **Licensing**، والشهادة **Certification**.

فالاعتماد هو عملية التقييم التي تحدد جودة المؤسسة أو البرنامج التعليمي في ضوء معايير الاعتماد، والاعتماد في جوهره نشاط أكاديمي يدار عن طريق المؤسسات المانحة التي تقوم بإعداد معايير اعتماد مؤسسات إعداد المعلم وبرامجها، ومن ثم تطبيقها على المؤسسات الساعية للاعتماد **(National Council for Accreditation of Teacher Education, 2000)**.

ويشير مفهوم الترخيص إلى العملية التي بمقتضاها يمنح الفرد رخصة أو إذنًا لممارسة مهنة ما بعد استيفاء متطلبات محددة **(Keesookpun, Jitsupa, and Koednat, 2022, 96)**، أما الترخيص لمزاولة مهنة التدريس فهو الشهادة الرسمية الصادرة بواسطة الدولة أو أي جهة أخرى مخولة لإصدار شهادات لتكون دليل إثبات لمزاولة مهنة التدريس **(Wojcikiewicz, 2022, 9)**.

وتمنح رخصة المعلم للشخص الذي اكتسب معايير المعرفة والخبرة المهنية المعترف بها من قبل مجلس المعلمين، وله الحق في ممارسة مهنة التدريس، والغرض منه هو كسب ثقة الجمهور بأن الفرد المرخص له على قدر من المهارة والكفاءة **(Keesookpun, Jitsupa, and Koednat, 2022, 97)**.

ويمكن تعريفه على أنه الآلية التي يضمن بمقتضاها النظام التعليمي امتلاك المعلمين للحد الأدنى من المهارات والمعارف والمواصفات المطلوبة للعمل في مهنة التعليم **"(الكندري وفرج، ٢٠٠١، ٢٨)**.

أما الشهادة فتقوم على المعايير - عادة ما تكون أكثر تقدمًا وانضباطًا - التي تعدها المهنة ذاتها، وتتم عن طريق هيئة قومية في أغلب الأحيان. ويتم وضع هذه المعايير وتطويرها لتقديم مستويات عالية من الكفاءة والمهارة، وقد تتطلب هذه المعايير تعليم أو تدريب إضافي (National Council on Teacher Quality, 2001).

ويستخدم نظام الرخص المهنية كوسيلة لضمان جودة أداء المعلمين وقياس نموهم المهني طوال فترة حياتهم العملية. وتختلف هذه الأنظمة في إجراءاتها وأنماطها من دولة إلى أخرى. وعند التأمل في نظم الترخيص بمزاولة مهنة التدريس في بعض الدول المتقدمة، نجد في الولايات المتحدة الأمريكية أن نظام رخصة مهنة التدريس يتحدد بناءً على النظام القائم في كل ولاية أمريكية على حدة، وتتنوع البرامج والمعايير طبقًا للقواعد التي يضعها كل مجلس تعليم محلي، وتشتمل متطلبات الحصول على رخصة معلم على متطلبات أساسية: الحصول على شهادة بكالوريوس أو ليسانس، واجتياز تدريب التأهيل لمهنة التدريس، واجتياز اختبار معياري قومي، واجتياز تدريبات أثناء الخدمة، والحصول على درجة ماجستير تعتمد على الأداء التدريسي للمعلمين ذوي الخبرة.

فعلى سبيل المثال، يتكون نظام الترخيص الحالي في ولاية ويسكونسن من أربعة مستويات (Wojcikiewicz, 2022, 21):

- **تراخيص المستوى الأول مشروطة:** تراخيص الطوارئ لمدة عام واحد وثلاثة أعوام وتراخيص بديلة.

- **تراخيص مؤقتة من المستوى الثاني:** تراخيص قابلة للتجديد لأول مرة لمدة ٣ سنوات لمن أكملوا برنامج إعداد المعلمين؛ للمرشحين الذين يسعون للحصول على تراخيص تستند إلى المعاملة بالمثل والتكافؤ ومسارات المجلس الأمريكي لشهادة التميز في التدريس؛ ولأولئك الذين يقومون بترقية تراخيص المستوى الأول.
 - **تراخيص المستوى الثالث مدى الحياة:** متاحة لحاملي تراخيص المستوى الثاني الذين لديهم ستة فصول دراسية من الخبرة في التدريس في ولاية ويسكونسن، صالحة لمدة ٥ سنوات، وقابلة للتجديد مع استمرار التوظيف والتحقق من الخلفية.
 - **تراخيص المعلم الرئيس من المستوى الرابع:** لحاملي تراخيص المستوى الثالث الذين يحصلون إما على شهادة المجلس الوطني أو يحصلون على درجة الماجستير ويجتازون عملية تقييم الولاية.
- ويوضح (البيلوي، ٢٠٠٠) أن نموذج المجلس الوطني لاعتماد إعداد المعلم بالولايات المتحدة الأمريكية يتضمن معايير الالتحاق بمؤسسات الإعداد، ثم معايير تقويم برنامج إعداد المعلم، ثم معايير المؤسسة للتخرج، ثم معايير الالتحاق بالخدمة واختبارات الترخيص، حيث يمارس المهنة من نجاح، ولتجديد التراخيص هناك تنمية مهنية ومعايير متقدمة.
- وتستمر صلاحية الرخصة لمدى الحياة في معظم الولايات المتحدة الأمريكية، إلا أن كثيراً من الولايات اليوم تطلب من معلمها تدريباً دورياً وحضور مواد علمية في جامعات وغيرها، وتشتترط كثير من الدول على معلمها اجتياز اختبارات معينة

للحصول على رخصة العمل، كما هو الحال في معظم الولايات في الولايات المتحدة الأمريكية.

كما يوجد في كوريا الجنوبية نظام مركزي لإعداد المعلم ومنحه الشهادات، من خلال المجلس الكوري للاعتماد الجامعي والذي يهدف إلى ضمان الحد الأدنى للجودة التعليمية، بالإضافة إلى تشجيع التفوق والتميز في التعليم الجامعي الكوري (Lee, 2004).

ويستطيع المعلم في كوريا الحصول على رخصة درجة عليا من خلال التدريب التربوي أثناء الخدمة، وهي الرخصة التي تؤهله للحصول على مرتب أعلى ممن لم يحصلوا عليها وتتكون رخص المعلم من أربعة مستويات: معلم درجة ثانية، معلم درجة أولى، نائب مدير، مدير ويبدأ معظم المعلمين من معلم درجة ثانية، ويتمكن المعلم من الحصول على مستوى أعلى بعد إنجازه ١٨٠ ساعة تدريبية، كما أن الترقية الوظيفية تعتمد كثيرًا على التدريب أثناء الخدمة بالإضافة إلى أدائه المهني وخطابات الشكر الوظيفية. ويرتبط نظام الرخص في كوريا بالنمو المهني (الترقية)، وتمتد صلاحيتها لمدى الحياة (Lee, 2004).

وفي اليابان تعد وزارة التربية والعلوم والثقافة هي السلطة المركزية المسؤولة عن التعليم، ويحدد القانون مسؤولياتها في نشر وتطوير التعليم والعلوم والثقافة، فهي التي تدير المدارس اليابانية العامة، وتضع معايير التعليم على المستوى الوطني، وتحدد معدلات أجور أعضاء هيئة التدريس (على الرغم من مسؤولية المجالس المحلية عن دفعها)، وتخصص المنح والمساعدات، وتقرر خدمات الإشراف، وتقدم الإرشادات والنصائح والمعونة المالية لمجالس التعليم بالولايات ولمجالس التعليم المحلية

(لكل ولاية من الـ (٤٧) ولاية باليابان مجلس للتعليم يعد السلطة التعليمية بها)، وفي النهاية يسند إلى مجالس التعليم بالبلديات تنفيذ كل ذلك. كما تدير الوزارة عددًا من المؤسسات التربوية مثل الجامعات والكليات الدنيا، والكليات الفنية، ومنازل الشباب، والمتاحف، ولها صلاحيات واسعة في إدارة هذه المؤسسات (ICAA, 1997). ومن أهم مسؤوليات مجالس التعليم هي منح التراخيص للمعلمين لمزاولة مهنة التدريس، وتعيينهم بالمدارس الابتدائية والثانوية (أحمد، ٢٠٠٠).

كما نجد أنه بالإضافة إلى الشهادة الجامعية التربوية التي يحددها القانون في اليابان كمتطلب أساسي لممارسة مهنة التعليم، يلزم المعلم الجديد بالعمل بشكل مؤقت لمدة سنة قبل أن يتم تعيينه بشكل دائم، يرافقه أثناءها معلم المادة الأساسي الذي يدخل معه إلى حجرة الصف لملاحظته ومساعدته. وفي نهاية هذه السنة ينقرر مدى صلاحية المعلم المتدرب للعمل في التدريس. وينظم المجلس التربوي والتعليمي التابع للإدارة المحلية امتحانًا قوميًا للتعيين يعقد مرة واحدة في العام، للحصول على الترخيص بمزاولة مهنة التدريس، يشمل مقابلات فردية وجماعية واختبار كتابي في المواد المهنية والأكاديمية وإعداد ورقة عمل صغيرة واختبارات عملية. ويوجد في اليابان ثلاثة أنواع من الرخص: تقليدية، وخاصة، ومشروطة (غنيم، ٢٠٠٢):

- **الرخص التقليدية:** تعطى لطالبي رخص العمل التقليديين ممن أنهموا عددًا مقبولًا من المواد في تخصصاتهم بالإضافة إلى مواد الإعداد التربوي، ويوجد ثلاثة مستويات من الشهادات التقليدية: درجة ثانية، ودرجة أولى، ومتقدم، ويحق للحصول على أي من تلك الشهادات التدريس في أي من مراحل التعليم العام، ما عدا المرحلة الثانوية التي يشترط للتدريس بها الحصول على متقدم

أو درجة أولى، وتشمل متطلبات الحصول على رخصة مستوى متقدم الحصول على درجة الماجستير، أو إقامة سنة (خبرة)، مع إكمال ثلاثين ساعة في مجال التخصص.

- **الرخصة الخاصة:** تفتح المجال للاستفادة من أفراد المجتمع الذين يملكون خبرات ومهارات خاصة، وتكون مقبولة فقط في المنطقة التعليمية التي منحت الرخصة، وتمتد فترة صلاحية الرخص الخاصة من ثلاث إلى عشرة سنوات.
- **الرخص المشروطة:** تؤهل حاملها للعمل كمساعد معلم، وذلك للتغلب على مشكلة نقص المعلمين في بعض التخصصات، وغالبًا ما تمنح تلك الرخصة للحاصلين على رخصة تقليدية في مواد أخرى، وتكون مقبولة فقط في المنطقة التعليمية التي منحت الرخصة فيها، وتمتد فترة صلاحية الرخص المشروطة بعد ثلاث سنوات من إصدارها. ويرتبط نظام الرخص في اليابان بالنمو المهني.

آخرًا: التصور المقترح لمزاولة مهنة التدريس في مصر

تحاول الدراسة الحالية وضع تصور مقترح لمزاولة مهنة التدريس في مصر، مستفيدة في ذلك من الإطار النظري للدراسة، ومن الدراسات السابقة وخاصة الميدانية منها، ومن خبرات الباحث العملية والأكاديمية والإدارية في هذا المجال. وستعرض الدراسة فيما يأتي أهداف التصور المقترح، ومنطلقاته، ثم المراحل التي يمر بها هذا التصور المقترح.

أهداف التصور المقترح

يهدف التصور المقترح إلى تحقيق الآتي (غنيم، ٢٠٠٢؛ السيد، ٢٠١٨؛
: (Williams III, Hill-Jackson, Caldwell, and Craig, 2022, 336

- الارتقاء بمهنة التعليم، والتأكيد على مهنية التعليم، فلا يسمح لأي شخص بمزاولة مهنة التدريس إلا بعد استيفاء الشروط والمتطلبات الخاصة بها، والحصول على الترخيص المطلوب وفقاً للقانون، والقضاء على العمل بالمقولة الشهيرة التعليم مهنة من لا مهنة له"، حيث يشعر المعلمون أن مهنتهم شأن المهن الأخرى لها أهميتها واستقلاليتها في المجتمع.
- ضمان امتلاك المعلم الحد الأدنى من المهارات والمعارف لممارسة مهنة التعليم.
- تنظيم وحماية مزاولة مهنة التدريس كمهنة سامية من خلال وضع والحفاظ على وحماية المعايير الأخلاقية والمهنية لأعضاء هيئة التعليم وحماية مهنة التعليم من الدخلاء عليها وغير الأكفاء.
- التأكيد على أهمية التنمية المهنية المستدامة لأعضاء هيئة التعليم في مصر، وتحفيز المعلم علي تطوير نفسه مهنيًا باستمرار، والاضطلاع الدائم على مستجدات المهنة بهدف تحقيق الجودة والتميز في العملية التعليمية.
- تحديد مستويات المعلمين والكشف عن نقاط القوة والضعف الموجودة في ممارساتهم المهنية واتخاذ الأساليب العلاجية، واستبعاد غير الصالحين.

- الارتقاء بمستوى جودة الأداء التدريسي لكل من يمارس مهنة التدريس وتحسين ممارساته التدريسية من خلال رفع مستوى المعلم، وتسليحه بالكفايات والمهارات والمعارف التي تطوره مهنيًا، وتمكنه من التدريس بكفاءة.
- يعد تطبيق ترخيص مزاوله المهنة السبيل لتطبيق مبدأ التعليم المستمر والتعليم مدى الحياة، وهي بذلك تساعد المعلم علي مواكبة ومسايرة كل جديد.
- كسب ثقة المجتمع والطلاب وأولياء الأمور نحو أعضاء هيئة التعليم وبالتالي العملية التعليمية ككل والتأكد من رضاهم عنها.

منطلقات التصور المقترح

- يمكن صياغة هذه المنطلقات فيما يأتي (غنيم، ٢٠٠٢؛ السيد، ٢٠١٨؛ عبد السلام، ٢٠١٩؛ جاد، ٢٠٢٣):
- إعلاء مبادئ المساءلة والمحاسبية من خلال إقامة علاقات تبادلية مع المؤسسات التعليمية وكليات التربية للحفاظ على جودة تعليمية عالية المخرجات البرامج الأكاديمية المختلفة.
 - الانطلاق من فلسفة التعليم المستمر والتعلم مدى الحياة والتعلم الذاتي كعناصر أساسية للتنمية المهنية المستدامة للمعلمين لمواجهة تحديات عصر المعرفة، ومواكبة كل ما هو جديد في المجالات العلمية والمهنية والتربوية.
 - أهمية تمهين التعليم واعتبار الترخيص الخطوة الأولى على مسار التمهين.
 - أهمية الالتزام بتعيين المعلمين ذوي الكفاءات والقدرات والمهارات العالية والتي تمكنهم من الابتكار والتطوير.

- أن التعليم مهنة لها خصوصيتها ولا ينبغي أن يُمارسها إلا من تتطبق عليه مواصفات المهني القادر على القيام بمهامها وواجباتها، وثبتت كفاءته وقدرته على تحمل مسؤوليتها وأعبائها.
- توفير الثقة لدى الآباء بأن المعلمين مهنيين وعلى قدر عال من المهارة وملمين بالمعرفة ومكرسين جهودهم لتنمية أطفالهم.
- يُمثل المعلم البعد الإستراتيجي الذي يُمكن من خلاله الانطلاق إلى إصلاح التعليم وتحسين مخرجاته.
- أن المكانة المهنية لأي مهنة تتحدد بما تمتلكه هذه المهنة وما تلتزم به من معايير أو خصائص، والتعليم مهنة ذات أصول وقواعد ولا ينبغي أن يشغلها إلا من تتوافر فيه المواصفات اللازمة.

مراحل التصور المقترح

يمر هذا التصور المقترح لمزاولة مهنة التدريس في مصر بعدة مراحل تأتي على النحو الآتي:

أولاً: مرحلة الاختيار:

هناك مستويان لاختيار المعلم، **المستوى الأول**: ويشمل اختياره قبل الالتحاق بكليات التربية حيث إنها المصدر الأول والرئيس للمعلمين، وفي هذا الصدد يقترح الباحث ما يأتي:

1. ضرورة الاختيار الجيد للطلاب المرشحين للقبول بكليات التربية عن طريق إجراء اختبارات نفسية وعلمية ومقاييس اتجاهات وميول على هؤلاء الطلاب لمعرفة مدى استعدادهم وصلاحياتهم لمزاولة مهنة التدريس.

٢. مراجعة آلية المقابلة الشخصية التي يتم العمل بها في اختيار المرشحين للقبول بكليات التربية ومحاولة تقنينها حتى تفي بالغرض الذي وضعت من أجله.
٣. عمل اختبار قدرات تدريسية مثل اختبار القدرات الذي تجريه كليات الفنون الجميلة والفنون التطبيقية وكليات التربية الرياضية والموسيقية والفنية وغيرها.
٤. محاولة جذب العناصر الجيدة إلى الالتحاق بكليات التربية وذلك من خلال مرشد أو موجه تعليمي يعمل بالمرحلة الثانوية على توعية طلاب هذه المرحلة بأهمية التعليم في حياة المواطنين وأهمية الدور الذي يلعبه المعلم في هذا الصدد، وأن مهنة التدريس مهنة سامية فيها تواصل مع رسالات الأنبياء والرسول، وضرورة أن يكون من يمارسها متمتعاً بأفضل الخصال والصفات والميزات.

وحيث إن الواقع الآن يشير إلى أنه ليس بالضرورة أن يكون الخريج من كليات التربية، فهنا يأتي دور **المستوى الثاني** من الاختيار فهو اختيار المعلم الصالح لمزاولة مهنة التدريس بعد التخرج وقبل ممارسة المهنة ويرى الباحث من خلال الإطار النظري للدراسة، والدراسات السابقة التي عاد إليها في هذا المجال، أن من أهم شروط ومواصفات المعلم الصالح لمزاولة مهنة التدريس في مصر ما يأتي:

١. الحصول على درجة جامعية أكاديمية متبوعة بدبلوم في التربية أو درجة جامعية تربوية، وقد فضلنا وضع الحصول على درجة جامعية أكاديمية في المقام الأول لأن العديد من الدراسات السابقة قد أثبتت أن مستوى المعلم الحاصل على درجة جامعية أكاديمية أقوى من مستوى المعلم الحاصل على درجة جامعية تربوية، وقد يرجع هذا لأسباب عديدة خارجة عن نطاق الدراسة الحالية.

٢. أن يكون محباً لمهنة التدريس عاشقاً لها.
٣. أن يكون محباً للعمل مع الأطفال والمراهقين.
٤. أن يكون خالياً من العاهات والأمراض البدنية والنفسية والنطق.
٥. أن يكون لديه رضا عن المهنة (يتضح ذلك من خلال اختبارات الميول والرضا الوظيفي).
٦. أن يكون لديه مهارات العمل في فريق.
٧. أن يكون حسن السير والسلوك، ونقترح هنا في هذا المجال أن يكون هناك سجل سلوك للطالب يستمر معه من مرحلة رياض الأطفال وحتى الجامعة، ويتم الاحتفاظ به كدليل على حسن سيره وسلوكه وميوله واستعداداته للعمل بمهنة التدريس، وهذا هو المعمول به في الولايات المتحدة الأمريكية ولهذا السجل أهمية كبرى عند تعيين المعلمين ومنحهم تراخيص لمزاولة المهنة.
٨. أن يكون قوي الشخصية.
٩. أن يجيد التعامل مع مختلف التقنيات الرقمية ووسائل التواصل المختلفة.
١٠. أن يكون حسن المظهر.
١١. أن يكون لديه فكر متطور وإرادة وقدرة على التغيير.
١٢. أن يكون على دراية كافية بمراحل النمو والتكوين النفسي للطلاب في المرحلة العمرية التي يعمل بها.
١٣. أن يكون قادراً على إقامة علاقات اجتماعية طيبة مع أولياء الأمور والزملاء والرؤساء والطلاب.

١٤. أن يكون ولاؤه للمدرسة والعمل على رفع مستواها.
١٥. أن يكون هادئ الطباع.
١٦. أن يكون لديه قدرة على حل المشكلات.
١٧. يراعي البُعد البيئي، وله إنجازات في مجال حماية البيئة والتنمية الخضراء.
١٨. أن يكون لديه القدرة على النمو الذاتي المستمر.
- ويمكن أن تساعد هذه الصفات الواجب توافرها في المعلم عند تصميم بروفایل للمعلم يتضمن جميع الصفات والمواصفات الأكاديمية والشخصية والمهنية والتربوية... الخ الواجب توافرها في المعلم المصري في القرن الحادي والعشرين.
- ثانياً: مرحلة الإعداد:**

- هناك مستويان أيضاً لإعداد المعلم لمزاولة مهنة التدريس، **المستوى الأول:** داخل كليات التربية وقبل تخرج المعلم، وفي هذا المجال يقترح الباحث ما يأتي:
- ضرورة مراعاة التوازن بين جوانب إعداد المعلم المختلفة من حيث الوزن النسبي لكل منها، فلا يجور الجانب التربوي على الجانب الأكاديمي مثلاً أو الجانب العملي المهني.
 - ضرورة ربط برامج إعداد المعلم بالواقع المدرسي الذي سيعمل به المعلم بعد تخرجه (تعليم أساسي - ثانوي).
 - إعادة النظر في محتوى البرامج التي تقدم للطلاب المعلم داخل الكلية في ضوء الاتجاهات العالمية في إعداد المعلم، وضرورة أن تقوم هذه البرامج على أساس كفايات المعلم.
 - الاهتمام بالتربية العملية ووضع أسس لتقويم الطالب المعلم خلالها.

• ضرورة أن يمتد إعداد المعلم إلى خمس سنوات لضمان إتقانه للجوانب المختلفة. (صدرت أخيراً لأئحة البكالوريوس بكليات إعداد المعلم اتجهت لخفض سنوات الإعداد إلى ثلاث سنوات يتخرج بعدها الطالب المعلم ليمارس تدريباً عملياً لمدة عام بالمدارس (وأرى أن يتم مراجعة هذه اللائحة بشكل يسمح بزيادة سنوات الإعداد مع سنة الامتياز إلى خمس سنوات وليس خفضها، وإن كانت هذه قضية أخرى نرجو أن نعمل عليها مستقبلاً).

أما المستوى الثاني من إعداد المعلم فهو الإعداد العملي للمعلم بعد تخرجه من الجامعة ويمتد لسنة دراسية كاملة كسنة تمهيدية أو سنة امتياز يؤهل من يجتازها بنجاح للحصول على ترخيص بمزاولة مهنة التدريس.

نظام سنة الامتياز:

يمنح الطالب المتدرب في خلال سنة الامتياز ترخيصاً مؤقتاً بمزاولة المهنة تنتهي فعاليتها بانتهاء التدريب الإجمالي. وبانتهاء الطالب من سنة الامتياز وفي حال إذا ثبتت صلاحيته لمهنة التدريس خلال هذا العام؛ يمنح ترخيصاً لمدة خمسة أعوام بمزاولة المهنة، ويتم قيده في سجلات كل من نقابة المهن التعليمية ووزارة التعليم (يجب أن يتم ذلك الآن عن اللجان الإقليمية (سيرد ذكرها بعد قليل)، وعن طريق الأكاديمية المهنية للمعلمين)، وهناك عدة اعتبارات يجب النظر إليها بعناية عند العمل بنظام السنة التأهيلية أو التمهيدية أو سنة الامتياز وخلال ممارسة التدريب العملي وهي:

(١) الجوانب التي يجب النظر إليها عند الحكم على المعلم في سنة الامتياز

هناك عدة جوانب يجب النظر إليها عند الحكم على المعلم في سنة الامتياز حتى يتم الحكم عليه حكماً متكاملًا، هذه الجوانب هي:

• الجانب الأكاديمي.

- الجانب الثقافي العام.
 - الجانب العملي المهني.
 - الجانب التربوي.
 - التعاون مع الإدارة والزملاء والطلاب وأولياء الأمور.
 - المظهر العام.
 - مهارات الاتصال والقدرة على توصيل المعلومة.
 - القدرة على الإقناع.
 - القدرة على اتباع طرق الحوار والمناقشة.
 - الإخلاص وحب المهنة.
 - القدرة على الإبداع والابتكار.
 - إتقان اللغة العربية أو الأجنبية التي يقوم بالتدريس بها.
 - المشاركة في الأنشطة داخل وخارج المدرسة.
 - نتائج الطلاب الذين قام بالتدريس لهم.
 - المشاركة في تنمية المجتمع المحلي والحفاظ على البيئة.
- (٢) الحكم على المعلم في سنة الامتياز

عند النظر إلى عملية تقييم المعلم والحكم عليه في سنة الامتياز، نرى ضرورة مشاركة عدة عناصر في ذلك لضمان الحيادة والنزاهة في تلك العملية وأيضاً لضمان النظرة الشمولية في الحكم على المعلم والتي تتحقق من خلال الحكم على العديد من

الجوانب من أكثر من فرد، لأنه قد ينظر فرد معين إلى نقطة بعينها ويغفل الباقي، وهنا تأتي أهمية مشاركة عدة أفراد بوظائف مختلفة في ذلك، وتأتي كما يلي:

١- مدير المدرسة.

٢- الموجه الفني المختص.

٣- المعلم الخبير/ الكبير (رئيس القسم).

٤- الزملاء المتميزون في القسم.

٥- الطلاب في الفصل.

٦- أولياء الأمور.

ولكل منهم دوره في الحكم على عمل وأداء المعلم في فترة الامتياز؛ فمنهم من يقوم بالملاحظة المباشرة ومراجعة السجلات وكتابة تقرير، ومنهم من يقوم بتعبئة استمارة سواء أكانت إلكترونية أم ورقية، ومنهم من يتم استطلاع رأيه بأي صورة من الصور.

(٣) منح الترخيص بمزاولة مهنة التدريس

بعد الحكم على المعلم وتحديد مدى صلاحيته لمزاولة مهنة التدريس، يأتي دور الجهة التي تمنح الترخيص (الأكاديمية المهنية للمعلمين)، ويرى الباحث أن يتم التوصية بمنح التراخيص للمعلمين لمزاولة مهنة التدريس قبل العرض على الأكاديمية المهنية للمعلمين عن طريق لجنة إقليمية تتكون داخل كل محافظة وتضم ممثلين عن كليات التربية بالمحافظة ونقابة المعلمين بالمحافظة، والمديرية التعليمية ممثلة في التوجيه الفني بها، وبرئاسة مدير فرع الأكاديمية المهنية للمعلمين بالمحافظة،

وتخول جميع الصلاحيات لهذه اللجنة، وترفع توصياتها إلى الأكاديمية المهنية للمعلمين والتي تقرر منح التراخيص بمزاولة مهنة التدريس أو تجديدها أو إلغائها.

ويراعى في اختيار اللجان الإقليمية الاختيار الجيد للعناصر النزهاء والبعد عن المجاملة والمحاباة في الاختيار حتى نضمن بعد ذلك الاختيار الجيد للعناصر الصالحة لمهنة التدريس، ويكون منح هذا الترخيص لمدة خمس سنوات، ويحلف المعلم بعد منحه الترخيص أو يقسم قسم المهنة الذي يتعهد فيه بمراعاة الله والوطن وضميره المهني على احترام المهنة والمحافظة عليها وعدم الإخلال بمبادئها.

ويصدر بتشكيل هذه اللجان قرار من السيد وزير التربية والتعليم والتعليم الفني رئيس مجلس إدارة الأكاديمية المهنية للمعلمين بعد العرض من مدير الأكاديمية المهنية للمعلمين.

(٤) تجديد الترخيص:

يراعى عند تجديد الترخيص أن يكون المعلم قد حضر عدة دورات تدريبية وأن يشارك في أنشطة التنمية المهنية سواء داخل المدرسة أو الإدارة أو المديرية أو على مستوى الجمهورية، أو الحصول على درجات علمية مثل الدبلومات والماجستير والدكتوراه في مجال التخصص، ويكون اجتياز الدورات التدريبية أو الحصول على الدرجات العلمية العليا هو الشرط الرئيس في تجديد الترخيص للمعلم حتى نضمن نموه المهني المستمر ومتابعته للجديد دائماً في مجال عمله.

ويمكن أن يبدأ هذا النظام كخطوة تمهيدية على خريجي كليات التربية الجدد خاصة وأن أسلوب التكليف قد ألغي العمل به وأصبح الأسلوب البديل هو أسلوب

التعيين، ومن هنا يمكن تعيين الجدد براتب رمزي لمدة سنة - سنة الامتياز - ومن يثبت جدارته وأحقيته وصلاحيته لمزاولة مهنة التدريس يتم تعيينه وإعطائه رخصة لمزاولة مهنة التدريس لمدة خمس سنوات. وبهذا يمكن التغلب على البطالة الموجودة حالياً بين خريجي كليات التربية ولو لمدة سنة الامتياز، ومن ثم يتم اختيار الأصلح من بينهم للاستمرار في مهنة التعليم.

وأرى أن هذا النظام صالح جداً للتطبيق في الوقت الحالي، وخاصة بعد قرارات السيد الوزير الأخيرة، وبعد صدور لائحة البكالوريوس بكليات إعداد المعلم الأخيرة.

وهناك عوامل أخرى متصلة تسهم في نجاح هذا النظام لعل من أهمها:

١. أن يبعد هذا النظام عن الروتين والمشكلات الإدارية.
٢. أن يبعد هذا النظام عن الوساطة والمجاملة.
٣. تهيئة المجتمع للقبول بهذا النظام عن طريق إعلام جيد؛ عن الفكرة وتوضيح مزاياها وخاصة للمعلمين.
٤. الإرادة السياسية وصدور تشريع بإقرار هذا النظام.
٥. البدء في هذا النظام من مرحلة الاختيار لكليات التربية حتى يعلم طلاب هذه الكليات أن هناك اختبارات وسنة امتياز سيكون عليهم اجتيازها بعد التخرج حتى يعملوا بمهنة التدريس وليس فقط بمجرد تخرجهم.
٦. أن تكون هناك متابعة جيدة ومستمرة لهذا النظام لتعظيم فوائده، والتغلب على المشكلات والعقبات التي تواجهه أولاً بأول.

٧. وضع مزايا للحاصلين على الترخيص مما يشجع على الرغبة في الحصول عليه كنظام النقاط (Point System) والذي اقترحته وزارة التخطيط والمتابعة والإصلاح الإداري وتعاونت فيه الأكاديمية المهنية للمعلمين لتطبيقه على أعضاء هيئة التعليم الخاضعين لكادر المعلم في عام ٢٠١٧ / ٢٠١٨، ولكن لم تستكمل إجراءات تطبيقه، الأمر الذي يسهم في رفع مستوى المعلم المادي، وزيادة مكانته الاجتماعية، وهذا يعود مرة أخرى على المعلم في رفع معنوياته وزيادة حماسه وحبه للمهنة وتقديم أفضل ما عنده.

٨. لا يجوز لأحد أن يقوم بعملية التدريس داخل المؤسسات التعليمية الرسمية أو الخاصة إلا إذا كان حاملاً لتصريح بمزاولة مهنة التدريس من الأكاديمية المهنية للمعلمين، وأن يكون مقيداً بجداول نقابة المهن التعليمية.

٩. ضرورة أن يقسم المعلم بعد منحه الترخيص أو عند تجديده قسم المهنة لأن هذا ينمي فيه الانتماء والولاء للمهنة، ويضع على كاهله مسؤولية كبرى تتمثل في الحفاظ على المهنة وقديستها وعدم الإخلال بمبادئها.

١٠. زيادة حجم البعثات الخارجية للمعلمين وأن يوضع في برنامج دراستهم بالخارج دراسة نظم منح التراخيص ومتطلباتها اللازمة لمزاولة مهنة التدريس.

١١. سحب الترخيص في الحالات التي يقتضيها ذلك، والتي تحددها القرارات المنظمة لذلك ونخص بالذكر (الجمعية المصرية للتنمية والطفولة بالتعاون مع وزارة التعليم، ١٩٩٦، ١١٦-١١٧):

أ) الخروج على الميثاق الأخلاقي لمهنة التعليم والذي تحدده نقابة المهن التعليمية.

ب) ارتكاب إحدى الجرائم المخلة بالشرف.

ج) التوقف عن مزاولة المهنة لمدة عام على الأقل دون سبب معلوم، وفي حالة العودة لمزاولة المهنة يمنح الترخيص له من جديد حسب القواعد التي تنظمها الوزارة (يجب أن يتم ذلك الآن عن طريق الأكاديمية المهنية للمعلمين).

د) عدم الحصول على المؤهل التربوي لغير الحاصلين عليه من المعلمين في المدة التي تحددها القرارات المنظمة لذلك.

وفي حالة إلغاء الترخيص لعدم الصلاحية المهنية يحول المعلم في هذه الحالة إلى أعمال أخرى غير مهنة التدريس.

وتبقى كلمة أخيرة، فعلى الرغم من جهود التطوير والتحديث المستمرة في هيكل النظام التعليمي المصري، وبرغم الجهود التي بذلت في مجال رفع مستوى المعلم المادي والعلمي، إلا أن البداية في التطوير الحقيقي والذي يؤتي ثماره سريعاً هو رفع مستوى المعلم مادياً واجتماعياً.

ويقترح الباحث في هذا المجال إنشاء صندوق لدعم وتمويل المعلم (كنت قد تشرفت بعرضه كذلك على أكثر من وزير آخرهم أ.د. طارق شوقي وزير التربية والتعليم الأسبق)، وذلك على غرار صندوق دعم وتمويل المشروعات التعليمية، يصدر بإنشائه قرار من السيد رئيس مجلس الوزراء، ويكون هذا الصندوق ذا شخصية اعتبارية ويتبع الأستاذ الدكتور وزير التربية والتعليم والتعليم الفني الذي يرأسه شخصياً، ويكون هدفه دعم أجور ومرتبات وحوافز المعلمين والصراف على أوجه التنمية المهنية لهم والمشروعات الصحية والسكنية والاجتماعية بما يعود على رفع مستواهم المادي والمعنوي ورفع كفاءتهم العلمية والمهنية.

هذا ويمكن أن تتكون موارد الصندوق من:

١. حصيلة طابع تعليم قيمته خمسة جنيهات يلصق على جميع الاستثمارات وطلبات الحصول على شهادات أو مستخرجات رسمية والتي تقدم إلى وزارة التربية والتعليم أو إلى مديريات التربية والتعليم والإدارات التعليمية.
٢. حصيلة رسم يصدر بتحديدته قرار من الأستاذ الدكتور وزير التربية والتعليم على طلبات النقل أو التحويل بين المدارس وبعضها.
٣. حصيلة رسم يصدر بتحديدته قرار من الأستاذ الدكتور وزير التربية والتعليم على ما يقدم من طلبات امتحانات الشهادات العامة ورسم آخر عند استخراج هذه الشهادات.
٤. حصيلة رسم يصدر بتحديدته قرار من الأستاذ الدكتور وزير التربية والتعليم على ما يقدم من طلبات عند الالتحاق بالمدارس في جميع مراحل التعليم قبل الجامعي، وكذلك عند إعادة القيد فيها.
٥. ٥٪ سنويًا من حصيلة حساب الخدمات والتنمية المحلية بالمحافظات والمدن والقرى.
٦. ١٠٪ سنويًا حصيلة الغرامات المحكوم بها على المعلمين في أعمال الامتحانات وخلافه.
٧. ما يقدمه المواطنون من مساهمات عينية ومالية لتمويل أغراض الصندوق بالجهود الذاتية.
٨. حصيلة استثمار أموال الصندوق.

٩. الإعانات والتبرعات والهبات والوصايا التي يقبلها مجلس إدارة الصندوق. وهذا على أن يعفى نشاط الصندوق وجميع الخدمات التي يقدمها وجمع التبرعات والهبات والإعانات والمساهمات المالية والعينية التي تقدم له من جميع أنواع الضرائب والرسوم، وتكون له موازنته الخاصة.

وفي الختام لا نسعى ولا نرغب إلا في رؤية مصرنا الحبيبة في مصاف الدول المتقدمة الراقية، وأجزم أن البداية هي المعلم والتعليم.

المراجع

- أحمد، إبراهيم أحمد (٢٠٠٠). دراسات في التربية المقارنة ونظم التعليم: منظور إداري، الإسكندرية: مكتبة المعارف الحديثة.
- أحمد، إيمان زغلول راغب (٢٠١٦). تطوير أداء الأكاديمية المهنية للمعلمين في مصر في ضوء مدخل منظمات التعلم تصور مقترح، القاهرة: المركز القومي للبحوث التربوية والتنمية.
- إسماعيل، هبة صبحي جلال (٢٠٢٢). الترخيص لمزاولة مهنة التدريس: الواقع والمأمول، مجلة الدراسات التربوية والإنسانية، كلية التربية، جامعة دمنهور، المجلد الرابع عشر، العدد الرابع، الجزء الرابع، ص ص ٩٩ - ١٧٤.
- الأكاديمية المهنية للمعلمين (٢٠١٠). دليل اعتماد مقدمي الخدمات المهنية المقدمة لهيئة التعليم، برنامج تطوير التعليم، أبريل ٢٠١٠م.
- الأكاديمية المهنية للمعلمين (٢٠١٦). دليل الأكاديمية المهنية للمعلمين، الجيزة، الناشر: الأكاديمية المهنية للمعلمين، ٢٠١٦م.
- البيلاوي، حسن حسين (٢٠٠٠م): "الاعتراف الأكاديمي لكليات التربية"، ورقة عمل مقدمة إلى مؤتمر رابطة التربية الحديثة بعنوان "كليات التربية: الحاضر والمستقبل"، كلية التربية، جامعة طنطا، ١٧ - ١٨ يوليو.
- جاد، حاتم فرغلي ضاحي (٢٠٢٣). 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، جامعة بني سويف، مج ٢٠، عدد أكتوبر، ع ١١٩، الجزء الثاني، ٨٩٤ - ١٠٣٢.

- الجمعية المصرية للتربية والطفولة بالتعاون مع وزارة التعليم (١٩٩٦). المؤتمر القومي لتطوير إعداد المعلم وتدريبه ورعايته، التقرير النهائي، في الفترة من ١٩ - ٢٤ أكتوبر ١٩٩٦ القاهرة: مطابع روز اليوسف الجديدة.
- جمهورية مصر العربية (٢٠٠٧). القانون رقم (١٥٥) لسنة ٢٠٠٧م بتعديل بعض أحكام قانون التعليم الصادر بالقانون رقم ١٣٩ لسنة ١٩٨١م، الجريدة الرسمية، العدد ٢٥ تابع (م) في ٢١ يونية ٢٠٠٧م.
- جمهورية مصر العربية (٢٠٠٧). قرار رئيس مجلس الوزراء رقم ٢٨٤٠ لسنة ٢٠٠٧ بإصدار اللائحة التنفيذية للباب السابع من قانون التعليم الصادر بالقانون رقم ١٣٩ لسنة ١٩٨١ المضاف بمقتضى القانون رقم ١٥٥ لسنة ٢٠٠٧، جريدة الوقائع المصرية، العدد (٢٩١) في ٢٥ من ديسمبر ٢٠٠٧.
- جمهورية مصر العربية (٢٠٠٨). قرار رئيس جمهورية مصر العربية رقم (١٢٩) لسنة ٢٠٠٨ بشأن تنظيم الأكاديمية المهنية للمعلمين وتحديد اختصاصاتها، الجريدة الرسمية، العدد ١٩ تابع) في ٨ مايو ٢٠٠٨.
- جمهورية مصر العربية (٢٠١٢). قرار رئيس جمهورية مصر العربية بالقانون رقم ٩٣ لسنة ٢٠١٢ بتعديل بعض أحكام القانون رقم ١٥٥ لسنة ٢٠٠٧ الصادر بتعديل القانون رقم ١٣٩ لسنة ١٩٨١ بشأن التعليم، الجريدة الرسمية، العدد ٤٤ (مكرر) في ٦ نوفمبر ٢٠١٢م.
- جمهورية مصر العربية (٢٠١٣). قرار رئيس مجلس الوزراء رقم ٤٢٨ لسنة ٢٠١٣م بإصدار اللائحة التنفيذية للباب السابع من قانون التعليم الصادر بالقانون رقم ١٣٩ لسنة ١٩٨١ المضاف بمقتضى القانون رقم ١٥٥ لسنة ٢٠٠٧ المعدل بالقانون رقم ٩٣ لسنة ٢٠١٢.

- جمهورية مصر العربية (٢٠١٩). القانون ١٦ لسنة ٢٠١٩ بتعديل القانون ١٣٩ لسنة ١٩٨١، **الجريدة الرسمية**، العدد ١٤ (مكرر) في ٨ أبريل ٢٠١٩م.
- حسان، حسن محمد؛ وصالح، عادل منصور؛ حامد، غادة صبري (٢٠١٤). شروط ومتطلبات الترخيص للعمل بمهنة التعليم دراسة ميدانية بمحافظة الدقهلية، **مجلة بحوث التربية النوعية**، جامعة المنصورة، عدد (٣٦) - أكتوبر، ص ص ٣٥ - ٥٩.
- سويلم، محمد محمد غنيم (٢٠١١). الترخيص المهني للمعلم في مصر رؤية مقترحة في ضوء بعض الخبرات العالمية، **مجلة التربية**، مج ١٤، ع ٣٤، ص ص ٦٣ - ١١٣.
- السيد، حسام حمدي عبد الحميد (٢٠١٨). نظم الترخيص لمزاولة مهنة التعليم في كل من الولايات المتحدة الأمريكية ونيوزيلندا وجنوب أفريقيا وإمكانية الإفادة منه في مصر: دراسة مقارنة. **دراسات تربوية واجتماعية**، مج ٢٤، ع ١، ٥٠٩ - ٦٢٢.
- عبد السلام، أماني محمد شريف (٢٠١٩). تصور مقترح لتطوير برامج التنمية المهنية بالأكاديمية المهنية للمعلم لتلبية متطلبات الترخيص في ضوء خبرات بعض الدول. **مجلة كلية التربية**، جامعة أسيوط، مج ٣٥، ع ٢، ١ - ٧٢.
- عبد الكريم، محمود عبد الكريم حلمي (٢٠٢٣). معوقات تطبيق الترخيص المهني لمزاولة مهنة التعليم للمعلمين بالتعليم الثانوي العام في مصر وسبل التغلب عليها (تصور مقترح)، **مجلة البحث في التربية وعلم النفس**، المجلد ٣٨، العدد الثاني، أبريل، ص ص ٣٠٣ - ٣٥٤.
- عمر، علاء محمد ربيع محمد (٢٠١٣). تقييم واقع قيام الأكاديمية المهنية للمعلمين بدورها في ضمان تحقيق مهنية أعضاء هيئة التعليم، **دراسات عربية في التربية وعلم النفس**، ع ٣٩، ج ٣، ص ص ٥٨ - ١٢٢.

- غانم، محمد أحمد، وجمال الدين، نجوى يوسف (٢٠١٦). الخبرة الكندية في الترخيص لمزاولة المهن التعليمية وإمكانية الاستفادة منها في مصر. مجلة الإدارة التربوية، ٣، ع ١١، ١٣ - ٣٣.
- غنيم، صلاح الدين عبد العزيز (٢٠٠٢). متطلبات ونظم مزاولة مهنة التدريس في مرحلة التعليم الأساسي في مصر، القاهرة: المركز القومي للبحوث التربوية والتنمية.
- غنيم، صلاح الدين عبد العزيز (٢٠١٧). "دور الأكاديمية المهنية للمعلمين في تنمية مهارات أعضاء هيئة المدرسة لتحقيق أهداف بيت العائلة المصرية"، في: رستم، رسمي عبد الملك وفاتن محمد عدلي (٢٠١٧). المتطلبات التربوية لتفعيل دور بيت العائلة لتحقيق أهدافه الوطنية، القاهرة: المركز القومي للبحوث التربوية والتنمية.
- غنيم، صلاح الدين عبد العزيز (٢٠١٨). دور الأكاديمية المهنية للمعلمين في تحقيق المعايير الدولية للجودة الشاملة لتدريب المعلمين"، ورقة عمل مقدمة إلى المؤتمر الدولي الأول للمجلس الوطني للتدريب بعنوان: "الاتجاهات الحديثة في التعليم والتدريب"، المنعقد في الفترة من ٢٨ - ٣١ أكتوبر ٢٠١٧م، شرم الشيخ.
- غنيم، صلاح الدين عبد العزيز (٢٠١٨). الشراكة بين كليات التربية والأكاديمية المهنية للمعلمين، ورقة عمل مقدمة إلى المؤتمر الدولي الثالث لكلية التربية جامعة عين شمس بعنوان: "رؤى مستقبلية لتطوير التعليم وإعداد المعلم"، القاهرة: ١٧ - ١٩ ديسمبر ٢٠١٨.
- غنيم، صلاح الدين عبد العزيز (٢٠١٩). متطلبات تحقيق مؤشرات التعليم العام في إستراتيجية التنمية المستدامة لرؤية مصر ٢٠٣٠، القاهرة: المركز القومي للبحوث التربوية والتنمية.

- الطاهر، رشيدة السيد أحمد (٢٠١٦). "أبعاد المناخ الثقافي في تدريب المعلمين للترقي على وظائف الكادر في مصر - دراسة اثنوجرافية"، دراسات تربوية واجتماعية، كلية التربية جامعة حلوان، المجلد الثاني والعشرون، العدد الأول، يناير.
- الكندري، جاسم يوسف وفرج، هاني عبد الستار (٢٠٠١). الترخيص لممارسة مهنة التعليم: رؤية مستقبلية لتطوير مستوى المعلم العربي، المجلة التربوية، كلية التربية، جامعة الكويت، مجلد (١٥)، ع (٥٨)، شتاء ٢٠٠١، ص ص ١٣ - ٥٤.
- المطيري، طلال سعد (٢٠١٧). آراء المعلمين تجاه رخصة مزاوله مهنة التدريس، مجلة العلوم التربوية، جامعة القاهرة، المجلد (٢٥)، العدد (٤)، الجزء الثاني، أكتوبر، ص ص ١١٩ - ١٥٢.
- وزارة التخطيط والمتابعة والإصلاح الإداري (٢٠١٦). إستراتيجية التنمية المستدامة: رؤية مصر ٢٠٣٠، القاهرة: وزارة التخطيط والمتابعة والإصلاح الإداري.
- وزارة التخطيط والمتابعة والإصلاح الإداري (٢٠١٨). رؤية مصر ٢٠٣٠: إستراتيجية التنمية المستدامة (الغاية - المحاور الرئيسة - الأهداف - مؤشرات القياس)، القاهرة: وزارة التخطيط والمتابعة والإصلاح الإداري.
- Eletrebi, Howida Mahmoud (2021). License for Professionalizing Education in Egypt as A Way for Professionalizing Teacher's Job, **International Journal of Instructional Technology and Educational Studies (IJITES)**, Volume2 / Issue2, January.
- ICAA: Japan, International Curriculum and Assessment Archive (Cd-rom), 1997.
- Keesookpun, Benjawan; Jitsupa, Jira and Koednat, Alongkorn (2022). Model of Preparing Teacher Students for the Examination for a Teacher License According to the Competency Criteria of the Teachers' Council of Thailand, **International Education Studies**, Vol.15(3),95-106

- Lee, Geunjoo (2004). **Restructuring of Korean Quality Assurance system for Higher Education**, Ewha Woman' s University.
- National Council for Accreditation of Teacher Education (2000). **Accreditation Procedures**, NCATE, Washington, D.C.
- National Council on Teacher Quality (2001). **Teacher Preparation and Certification**, Washington, D.C.
- Williams III, John A.; Hill-Jackson, Valerie; Caldwell, Cassidy and Craig, Cheryl J. (2022). Teacher Recruitment and Retention: Local Strategies, Global Inspiration, **Journal of Teacher Education**, Volume 73, Issue 4, September 2022, Pp. 333-337.
- Wojcikiewicz, Steven K. (2022). **Preparing Wisconsin Teachers: Research and Recommendations for Licensure and Program Approval**. Learning Policy Institute (LPI), California, FEBRUARY 2022.