

ورقة عمل : ٦

التنمية المهنية لعلم المعلم مدخل للترخيص / إعادة الترخيص
لهنة التدريس الجامعي. تأمل للواقع، ورؤية للمستقبل.

إعداد :

أ.د / محمد رجب فضل الله
أستاذ المناهج وطرق التدريس
كلية التربية بجامعة العريش

التنمية المهنية لعلم المعلم مدخل للترخيص / إعادة الترخيص لمهنة التدريس الجامعي. تأمل للواقع، ورؤية للمستقبل.

أ.د / محمد رجب فضل الله

أستاذ المناهج وطرق التدريس كلية التربية بجامعة العريش

• الملخص:

هدف البحث الحالي إلى تقديم رؤية للترخيص / إعادة الترخيص للتدريس بكليات التربية قائمة على مستويات التنمية المهنية لدى معلمي المعلمين. وتضمن البحث مقدمة عن التدريس، وإعداد المعلم الجامعي للقيام به، وإطارا عاما يحوي مفاهيمه، ومسلماته، وأسئلته، وأهدافه. وجاء الإطار النظري للبحث في محورين: الأول: عن التنمية المهنية، وتكوين معلم المعلم، وتضمن مفهوم التنمية المهنية، وأهميتها، وتقويم برامجها، واحتياجات معلمي المعلمين لها، وجهود مراكز تنمية القدرات فيها. والثاني: عن الترخيص / إعادة الترخيص للتدريس الجامعي، وتضمن مفهوم الترخيص / إعادة الترخيص للتدريس، وبعض تجارب تطبيق سياساته، ونتائج بحوث أجريت عنه، وعلاقته بالتنمية المهنية وتقويم أداء معلمي المعلمين. وقدم البحث رؤية مستقبلية للترخيص / إعادة الترخيص للتدريس بكليات التربية قائمة على التنمية المهنية لمعلمي المعلمين، وتضمنت الرؤية: منطلقات، ومبادئ، وأهداف، ومتطلبات، وتحديدًا للمدى الزمني، والفئات المسموح لها بالتقدم، وستة معايير للترخيص للتدريس الجامعي بكليات التربية، ومؤشرات لكل معيار بلغت ٣٨ مؤشر أداء، وإجراءات مقترحة لإعادة الترخيص. واختتم البحث بعدد من التوصيات التي تأخذ بالمستخلصات والرؤية المستقبلية إلى حيز التنفيذ.

• المقدمة:

المعلم الجامعي: معلم متعدد الوظائف، ومتنوع الأدوار، ومتشعب الأداءات: بين التدريس، والبحث العلمي، وخدمة القسم والكلية والجامعة، وخدمة المجتمع وتنمية البيئة، ورسم السياسات وتطويرها.

ولقد حظي أداء المعلم الجامعي باهتمام الخبراء، والباحثين، وذلك بنسب متفاوتة؛ فالأداء التدريسي جاء الأكثر حظا في هذا الجانب مقارنة بالأداء البحثي والخدمي والتطويري؛ وذلك باعتبار التعليم هو الوظيفة الأولى للأستاذ الجامعي.

ويأتي التدريس الأكثر أهمية لدى المعلم الجامعي بعامه، وفي كليات التربية خاصة (معلم المعلم)؛ ذلك لأن الطالب المعلم ينتظر من معلمه أداءً تدريسيًا قبل اكتسابه للمفاهيم والمعارف وغيرها.

إن تطوير التدريس الجامعي مطلب أساسي ومهم لتطوير الجوانب الأخرى للتعليم الجامعي، وهو بذلك ضمان لرفع مستوى كفاءة ناتج هذا النوع من التعليم، فالمعلم الجامعي ليس مجرد ناقل للمعلومات، ولكنه مربي يساهم في تكوين شخصية ناضجة متكاملة تستطيع أن تواجه التحديات المستقبلية .

وتزداد أهمية البعد التربوي للمعلم الجامعي لدى معلمي المعلمين، وذلك لأن الطالب المعلم يتوقع في معلمه "قدوة تدريسية" يكتسب من خلالها -إلى جانب المعارف والمهارات التخصصية -فكراتربويا، وسلوكا تدريسيا، وأسلوبا فعالا في التعامل مع المتعلمين.

وإذا كان المعلم هو" كل من يقوم بعمل تعليمي لصالح الطالب المتعلم سواء أكان ذلك في قاعة الدرس أو مدرجات المحاضرات أو المعامل أو الورش التعليمية، ونظرا لأنه لا فارق في اللفظ بين المستويات المختلفة للمعلمين في أداء العمل التعليمي (عبد الوهاب ١٠٣، ١٩٩٨)؛ فإن تنمية القدرات التعليمية لدى معلم المعلم، وتطويرها باستمرار يعد مطلباً مهنياً ملحا ومتجدداً.

إن التمكن من مهارات التدريس الجامعي يجب أن تكون أهم سمات معلم المعلم، ويتحقق التميز في هذا الأداء التدريسي بالحرص على الارتقاء بهذه المهارات، ومسايرة المستجدات فيها، واستخدامها في تطبيق أحدث الاستراتيجيات التدريسية، والوصول إلى أعلى مستويات التدريس الجامعي المتسم بالإبداع والابتكار.

وتأتي - في هذا السياق - ضرورة التنمية المهنية للمعلم الجامعي بعامة، ولعلم المعلم بخاصة، وهذا ما يستدعي دراسة واقع برامج تنمية قدرات أعضاء هيئة التدريس، والعمل على تطوير هذه البرامج، وإقرار السياسات التي تدفع إلى الاهتمام بها، والحرص على اجتيازها.

والبحث الحالي محاولة لتأمل واقع التنمية المهنية لمعلم المعلم، واقتراح رؤية لاعتبار هذه التنمية الأساس في الترخيص/ إعادة الترخيص للتدريس

الجامعي.

• المفاهيم الأساسية للبحث

« التنمية المهنية: عملية تعلم مستمرة ومتراكمة، يقوم بها أي مهني؛ كيطور قدراته،وهي عملية مستمرة لكشف الذات، والتأمل، والنمو المهني الذي يقدم أفضل نتائجه عندما يستدام لفترة في مجتمعات الممارسة.

« معلم المعلم: عضو هيئة التدريس بكليات التربية سواء أكان تربوياً (أساسياً متخصصاً في علوم التربية)، أو كان غير تربوي (أساسياً أو منتدبا من كليات العلوم والآداب وغيرها).

« التنمية المهنية لمعلم المعلم: عملية شاملة تهدف إلى تمكين معلمي المعلمين من المحافظة على مستوى عالٍ من أدائهم التربوي والتعليمي، وتهئتهم لأدوار جديدة تقتضيها متطلبات التطوير والتجديد في مهنة التدريس الجامعي.

◀ الترخيص لمهنة التدريس الجامعي: يقصد به التصريح الرسمي لمزاولة مهنة التدريس بالجامعة بعد استيفاء معايير محددة، ووثائق دالة على الصلاحية للعمل بهذه المهنة.

◀ إعادة الترخيص لمهنة التدريس: يقصد: به السماح بالاستمرار في العمل معلماً جامعياً، وذلك بعد انتهاء شهادة الصلاحية، والتقدم بطلب للاستمرار في مزاولة المهنة، واستيفاء متطلبات هذه الاستمرارية، والتي يفترض أنها أكثر توسعاً وعمقاً وإبداعاً.

• مسلمات البحث

- ◀ التدريس هو الوظيفة الجامعية الأهم لمعلم المعلم.
- ◀ التفوق الدراسي، والحصول على الدكتوراه في التخصص لا يعني امتلاك مهارات التدريس الجامعي.
- ◀ التنمية المهنية في مجال التدريس ضرورة للمعلم الجامعي، وخاصة لمن يعمل بكليات التربية (معلم المعلم).

• تساؤلات البحث

- ◀ ما صورة التنمية المهنية اللازمة لمعلم المعلم؟
- ◀ إلى أي مدى يمكن توظيف التنمية المهنية ضمن معايير الترخيص للتدريس الجامعي؟
- ◀ ما التصور المقترح لسياسة الترخيص/ إعادة الترخيص للتدريس الجامعي اللازمة للتنمية المهنية لمعلمي المعلمين؟

• أهداف البحث

- ◀ تقديم إطار لتطوير برنامج التنمية المهنية المقدمة لمعلمي المعلمين في ضوء مهامهم المهنية، واحتياجاتهم التدريبية.
- ◀ وضعتصور لتوظيف التنمية المهنية في الترخيص/ إعادة الترخيص لمهنة التدريس الجامعي.
- ◀ تعرف انعكاسات إقرار سياسات الترخيص/ إعادة الترخيص لمهنة التدريس الجامعي على الاتجاه نحو/ والإقبال على برامج التنمية المهنية الموجهة والحررة.

• الإطار النظري للبحث:

- ١. التنمية المهنية، وتكوين معلم المعلم:
يأتي مفهوم التنمية المستدامة واحداً من المفاهيم المهمة في مجال التعليم؛ ذلك أنها الوسيلة التي يمكن من خلالها التعامل مع المستجدات في مختلف الميادين، وهي تلك الجهود المقصودة التي تقوم بها المؤسسات التعليمية لتنمية العاملين بها مهنيًا بما يمكنهم من تحقيق أهداف مؤسساتهم.

والتنمية المهنية هي كل خبرات التعليم التي يزود بها المتعلمون من أجل إحداث تغيير في سلوكهم؛ بما يؤدي إلى تحقيق أهداف المؤسسة التعليمية، لذا فإنها عملية مستمرة ومنظمة وهادفة للانتقال بالعاملين إلى مستوى أفضل بشرط توافر القدرة والرغبة لدى المعلمين.

والمقصود بالتنمية المهنية لمعلم المعلم: زيادة فعالية أداء أعضاء هيئة التدريس بكليات التربية عن طريق تحسين كفاياتهم، ورفع مستوى أدائهم في إنتاجية التدريس الجامعي، والتخطيط لتدريس المقررات الدراسية، والتعلم الفردي والذاتي، ومصادر التعلم وتكنولوجيا التعليم، والتقويم والاختبارات التحصيلية في التعليم الجامعي، ومناهج البحث العلمي (الشخصي، علي، وآخرون ٢٠٠٢، ٣٨).

إن التنمية المهنية لمعلم المعلم: عملية تستهدف إضافة معرفة مهنية جديدة، وتنمية المهارات المهنية، وتنمية وتأكيد القيم المهنية الداعمة للسلوك، وتمكن معلم المعلم من تحقيق تربية فعالة لطلابه المعلمين.

والتنمية المهنية -وفقاً لما سبق -أوسع وأعمق من التدريب أثناء الخدمة، فهي عملية ترتبط بالنمو المهني والأكاديمي والشخصي لمعلم المعلم من خلال تقديم سلسلة من الخبرات والنشاطات التدريبية، وهي عملية ذات مكونات ثلاثة هي:

« التدريب المهني: وهو العمل على إكساب مجموعة المهارات اللازمة لرفع الكفاءة المهنية.

« التربية المهنية: أي تعديل الأفكار والمعتقدات بشأن الممارسة المهنية، والتأكيد على القيم المهنية من خلال الدورات والقراءات.

« المساندة المهنية: أي توفير مناخ الاستقرار الوظيفي وتحسين ظروف العمل، والتوطين لفترات طويلة.

والخلاصة: إن التنمية المهنية لمعلمي المعلمين أصبحت ضرورة حتمية تفرضها طبيعة الحياة المتسارعة نحو القرن الحادي والعشرين، وهي تتضمن ما يلي:

« مهام يؤديها معلم المعلم تساعده على تنمية مهاراته وعلمه لإنجاز مسئوليات الوظيفة في درجته الحالية، أو تنمية مهاراته وعلمه لدرجة مستقبلية.

« فرص تعلم لتلبية احتياجات المهنية لمعلمي المعلمين كما يمكن تصميمها لدعم أسلوب حل المشكلات التعاونية.

« عملية مستمرة ومستدامة وتشمل عمليات المتابعة وتوفير مصادر الدعم اللازمة من داخل وخارج المؤسسة؛ لإضافة مزيد من التعلم من خلال التعرف على أفكار جديدة واكتساب المزيد من المعارف، واستكشاف أنماط جديدة

متقدمة لفهم المحتوى ومصادر التعلم المختلفة لتكثيف التدريس في ضوء احتياجات المتعلمين من الطلاب المعلمين.

« عملية منظمة يشترك في تخطيطها وتنفيذها جميع العاملين في المجتمع الجامعي وتتضمن جميع خبرات التعلم الرسمية وغير الرسمية التي تدعم النمو المهني لجميع العاملين في المؤسسة في جميع المراحل من خلال أنشطة فردية أو جماعية.

ومن المعروف أن تفوق الطالب في دراسته الجامعية هو المعيار الرئيس والوحيد - غالباً - لتكليفه معيدا، والتحاقه بالتدريس الجامعي، وغالبا ما يقتصر إعداد مهنة التدريس الجامعي على اجتيازه لبرنامج محدود في الإعداد التربوي.

وتأتي برامج مركز تنمية القدرات المقررة على المعاونين (المعيدين والمدرسين المساعدين) إعدادا تربويا أثناء الخدمة، وتستمر معه كمتطلب أساسي لترقيته من مدرس إلى أستاذ مساعد، ومنها إلى درجة أستاذ، وبعدها يتوقف هذا النوع من التنمية المهنية الموجهة.

ويركز تدريب المعلم الجامعي على التدريس ونظم التعليم على مهارات التدريس الفعال، والاتجاهات الحديثة في التدريس، ومعايير جودة العملية التدريسية، ونظم الامتحانات وتقويم الطلاب، واستخدام التكنولوجيا في التدريس.

وتبدو عناوين موضوعات هذا المجال التدريبي مرضية لتنمية القدرات التدريسية للمعلم الجامعي إلا أن ملاحظة الأداء التدريسي الفعلي لكثير من معلمي المعلمين - تحديدا - لا تعكس الإفادة الفعلية من هذا التدريب.

وقد حظيت برامج إعداد المعلم الجامعي باهتمام كثير من الباحثين، ومن هذه الدراسات:

« دراسة فضل الله ١٩٩٨، والتي ركزت على علاقة السلوك التدريسي لمعلمي المعلمين: التربويين، وغير التربويين رضاهم عن العمل بكليات التربية، وتوصلت الدراسة إلى أن الإعداد التربوي لمعلمي المعلمين يساعد في تحسين تدريسهم، ورضاهم عن العمل بكليات التربية.

« ودراسة عادل ١٩٩٩، والتي تناولت واقع دورات إعداد المدرس الجامعي من وجهة نظر أعضاء هيئة التدريس، والذين أشاروا إلى حاجة هذه الدورات إلى تطوير في جوانبها التعليمية والإدارية.

- ◀◀ ودراسة صادق ٢٠٠٠، التي توصلت إلى أن الانتظام في حضور دورات إعداد المعلم الجامعي يمكن أن يؤدي إلى تحسين الأداء المهني في تنفيذ المحاضرة، والتفاعل مع الطلاب، والمحتوى العلمي للمادة الدراسية، وتقويم الطلاب.
- ◀◀ ودراسة عثمان ٢٠٠٣، والتي توصلت إلى أن البرامج التربوية التي تقدم لأعضاء هيئة التدريس تساعد في تنمية اتجاهاتهم الإيجابية نحو مهنة التدريس الجامعي، وتنمي كثيرا من مهاراتهم التدريسية.
- ◀◀ ودراسة شاهين ٢٠٠٤، والتي اقترحت إنشاء مراكز للتطوير المهني للعاملين في مؤسسات التعليم العالي، وربط المشاركة في الدورات التي تنظمها هذه المراكز بالترقيات، مع ضرورة نشر ثقافة التطوير المهني بين أعضاء هيئة التدريس الجامعي.
- ◀◀ ودراسة مقداد ٢٠٠٤، والتي تناولت عدداً من الاستراتيجيات المستخدمة في الإعداد التربوي للأستاذ الجامعي، ومنها ما يركز على تحديد المشكلات المهنية التي تصادفه وبناء البرامج على أساسها بمعنى تكييف العمل للأفراد لزيادة قدراتهم.
- ◀◀ ودراسة مطاوع ٢٠٠٥ التي ركزت على دراسة جوانب القوة والضعف في برامج الإعداد والتدريب لأعضاء هيئة التدريس، وتحديد أسباب عزوفهم عن هذه البرامج، والتحديات التدريسية ذات العلاقة بالتطورات المعرفية المتسارعة في شتى ميادين المعرفة، وفي ضوء هذه الدراسة التقييمية قدم الباحث مقترحا لتطوير الإعداد التربوي للمعلم الجامعي.
- ◀◀ ودراسة الناقة ٢٠٠٥، والتي اقترحت ضرورة استمرارية الدورات بصرف النظر عن الدرجات العلمية؛ لادوام اطلاع أعضاء هيئة التدريس على كل جديد في ميدان التدريس، ودراسة احتياجات أعضاء هيئة التدريس، وبناء الدورات التدريسية على أساسها.
- ◀◀ ودراسة العمري ٢٠٠٩، والتي حدد فيها أساليب النمو المهني لأعضاء هيئة التدريس في مجالي التدريس والبحث العلمي، مؤكداً أنه لا فروق في هذه الأساليب بين أعضاء هيئة التدريس ترجع إلى الجنس أو المؤهل العلمي، أو الدرجة العلمية أو الخبرة التدريسية أو التخصص.
- ◀◀ ودراسة فضل الله ٢٠١٢م عن التميز في الأداء الجامعي، والتي توصلت إلى أن التدريس أحد أهم جوانب الأداء الجامعي، وأن هناك معايير للتميز في هذا الأداء، وأوصت باستدامة التنمية المهنية لمعلمي المعلمين لبلوغ المستوى المتميز المنشود في أدائه التدريسي أو البحثي أو الخدمي أو التطويري.

ويمكن أن نستخلص من جملة نتائج الدراسات السابقة، وتوصياتها إن التنمية المهنية لمعلمي المعلمين يجب أن تتوافق مع الأبحاث الحديثة الخاصة بالتطور المستقبلي المهني للتدريس الجامعي، وتحتاج التنمية المهنية أن تحدد

احتياجات معلمي المعلمين الخاصة بهم. ولكي تكون التنمية المهنية فعالة، يجب تحديد الأهداف، ومستويات التحدي الكافية، والاستفادة من الخبرات السابقة، والاستدامة طول الوقت، ودعم المؤسسات التعليمية، وتنظيم العمل.

ويتم التمييز بين نماذج التنمية المهنية بدرجة اشتراك معلمي المعلمين أنفسهم في تخطيط، وتنفيذ، وتقييم الأنشطة التي يشتركون فيها. ويجب أن تكون التنمية المهنية جزءاً لا يتجزأ من حياتهم المهنية اليومية مع وجود دعم إداري قوى واستخدام فعال للاستراتيجيات التي تتوافق مع احتياجاتهم المحددة.

وقد أسفرت هذه الدراسات عن إقرار مشروع تنمية قدرات أعضاء هيئة التدريس، وهو مشروع يختص بأعضاء هيئة التدريس، ومعاونيهم، والقيادات، وهو أحد ستة مشروعات قومية لتطوير، وتحديث منظومة التعليم العالي بمصر، منها هذا المشروع لتنمية قدرات أعضاء هيئة التدريس والقيادات (FLDP)، وآخر يتصل بتوكيد الجودة والاعتماد (QAAAP)، وثالث يركز على تطوير كليات التربية (FOEP)، وهي مشروعات ثلاثة تؤكد التوجه نحو الجودة والتميز في أداء معلمي المعلمين.

ويهدف المشروع إلى تنمية القدرات الأكاديمية والبحثية لأعضاء هيئة التدريس، ومعاونيهم، أما القيادات فتشمل على تنمية المهارات الإدارية والمالية والقانونية لهم، على أن تكون عملية التنمية عملية مستمرة تقوم بها - حالياً - الجامعات بعد انتهاء المشروع في ٢٠٠٧ م. (وزارة التعليم العالي، ٢٠٠٣، ٣)

ولقد أسهم المشروع، وما يزال، في تطوير الأداء التدريسي بإكساب المعلمين الجامعيين، ومعاونيهم جدارات تتصل بالتدريس الفعال، والاتجاهات الحديثة فيه، ولاسيما لتدريس الأعداد الكبيرة، إلى جانب الجدارات التدريسية المتصلة باستخدام التكنولوجيا في التدريس، وتصميم المقررات، وتقويم التدريس.

واهتم المشروع بتحسين الأداء البحثي للمعلم الجامعي، وذلك بتعريفه بأساليب البحث العلمي، وتطوير أدائه في إعداد البحوث العلمية، والمشروعات البحثية، وتمويلها، ونشرها، إلى جانب وضع الاستراتيجيات، والخطط البحثية، وإدارتها.

وأدى المشروع إلى إكساب القيادات الجامعية الجدارات المتصلة بالجوانب القانونية والمالية والإدارية، خاصة ما يتصل منها بإدارة الاجتماعات، وإدارة الأزمات، واتخاذ القرارات، وحل المشكلات.

ويمتد المشروع؛ لتطوير مهارات العرض، والاتصال، والتفكير، وإدارة الوقت، والتعلم مدى الحياة، إلى جانب أخلاقيات وأداب مهنة التدريس الجامعي.

وقد حظي هذا المشروع الحيوي بتقويم شامل، ووضع تصور لتطويره؛ يتلافى سلبياته، ويؤكد إيجابياته، بإضافة موضوعات من مثل: الإرشاد الأكاديمي، والتعليم المفتوح، وتصميم المناهج، واستخدام البرامج الإحصائية الحاسوبية SPSS، وإدارة الموارد، وكيفية تقديم الاستشارات المجتمعية، والعمل التطوعي، والتفويض الفعال، والتفاوض، وإعداد الخطط الشخصية، ومواجهة ضغوط العمل (مرسي ٢٠٠٧، ٥١٦ - ٥٢٤).

وقد أسفر هذا المشروع عن مركز لتنمية قدرات أعضاء هيئة التدريس بكل جامعة، وأصبح الالتيحاق بالبرامج التدريبية التي تطرحها مراكز تنمية القدرات - الآن - أمراً ملزماً؛ باعتباره أحد مطالب الترقية إلى الدرجات العلمية والوظيفية بدءاً من المعيد، وانتهاءً بالأستاذ، مما أدى إلى تطور ملحوظ في الأداء الجامعي، وإن لم يصل إلى الجودة والتميز المطلوبين لأداء المعلم الجامعي.

وخلاصة ما سبق أن التنمية المهنية للمعلم الجامعي - حالياً - تتم بصورة موجهة ومفروضة من أجل الترقية، وبرامجها لا تختلف لدى التربويين أو غير التربويين أو لدى معلمي المعلمين (القائمين بالتدريس بكليات التربية)، أو غيرهم من أعضاء هيئة التدريس بالكليات الأخرى.

وتتضمن برامج التنمية المهنية التي تقدمها مراكز تنمية القدرات موضوعات تدريبية تتصل بالتدريس الجامعي، غير أنها لا تفي بكل الاحتياجات التدريسية للمعلم الجامعي، خاصة لما يمكن أن يكون مستحدثات في التدريس؛ يحتاجها معلم المعلم - على وجه التحديد - ويمكن أن يحددها التحليل الدقيق للمهام التدريسية لمعلم المعلم.

• ٢. الترخيص / إعادة الترخيص للتدريس الجامعي

• أ - التدريس الجامعي:

التدريس هو الوظيفة الأولى، والمهمة للمعلم الجامعي، وهو بذلك - وكأي معلم في أية مرحلة تعليمية - محور العملية التعليمية داخل الجامعة.

ويتحدد مستوى هذه العملية وفقاً لمستوى أداء المعلم الجامعي، ومدى قيامه بالمهام، والمسئوليات الملقاة على عاتقه، وفي مقدمتها مهمة التدريس.

والتدريس علم له أصول وقواعده، ويحتاج القيام به إلى الرضا عنه، والاتجاهات الموجبة نحوه، ونحو بيئة العمل به، إلى جانب امتلاك مهاراته.

وقدرة المعلم الجامعي على البحث العلمي في مجال تخصصه - لحصوله على درجة الدكتوراه في هذا المجال - وقيامه بمواجهة بعض مشكلات مجتمعه ذات العلاقة بالتخصص يعنى قيامه بوظيفتي البحث العلمي، وخدمة المجتمع

ولا يعنى ذلك قدرته على التدريس بكفاءة، رغم العلاقة الوثيقة بين البحث العلمي والتدريس " فالتدريس يختلف عن البحث من حيث طبيعة ومهارات كل منهما.

وتطوير التدريس الجامعي مطلب أساسي ومهم لتطوير الجوانب الأخرى للتعليم الجامعي، وهو بذلك ضمان لرفع مستوى كفاءة ناتج هذا النوع من التعليم، فالمعلم الجامعي ليس مجرد ناقل للمعلومات، ولكنه مربي يساهم في تكوين شخصية ناضجة متكاملة تستطيع أن تواجه التحديات المستقبلية

ومن هذا المنطق كان التركيز على أهمية البعد التربوي للمعلم الجامعي من حيث رضاه عن التدريس، وسلوكياته فيه، باعتبار أن كثيرا من المشكلات التعليمية الجامعية ترجع إلى ضعف الممارسات التربوية لدى أعضاء هيئة التدريس بالجامعات (فضل الله، ١٩٩٤، ٢٠٠٠).

وتزداد أهمية البعد التربوي للمعلم الجامعي لدى معلمي المعلمين، وذلك لأن الطالب المعلم يتوقع في معلمه " قدوة تدريسية " يكتسب من خلالها -إلى جانب المعارف والمهارات التخصصية -فكراتربويا، وسلوكا تدريسيا، وأسلوبا فعالا في التعامل مع المتعلمين.

إن معلم المعلم يستطيع -إذا ما توافرت فيه بعض المقومات -أن يساهم في تلبية كثير من احتياجات الطلاب المعلمين المهنية المستقبلية.

ويجدر الإشارة إلى أن نتائج كثير من الدراسات السابقة تشير إلى عدم قيام المعلم الجامعي بتطوير وسائل تدريسه، وأساليب تقييمه لطلابه، وعدم اتصاليه بالمستجدات في مجال التدريس الجامعي، وتقصيره في تنمية قدرات طلابه، وبناء شخصياتهم، وصقل مواهبهم؛ مما أضعف العلاقة بين الأساتذة والطلاب (انظر -على سبيل المثال -نتائج دراسات كل من: قاضي، ١٩٨٣، ٥٦ -٧٠، وعلي، ١٩٩٣، ١٦، وفضل الله، ١٩٩٤، ١٩٩ -٢٠٣، وفضل الله، ١٩٩٨، ١٦٧ -١٩١، السبع، ٢٠٠٧، ١٧٩ -٢١٠)

• ب. مفهوم : الترخيص/ إعادة الترخيص لمهنة التدريس الجامعي

الترخيص للتدريس: " هو العملية التي يسمح بموجبها لفرد ما بممارسة التعليم" (Roth and Mastain, 1984)نقلا عن: الكندري، وفرج، ٢٠٠١، ٣١).

وبالتالي؛ فإن إعادة الترخيص تعني: الموافقة على الاستمرار في ممارسة مهنة التدريس.

وإذا كانت الترخيص - كما أشارت الأدبيات - يرتبط بالحد الأدنى من كفاءة الأداء المهني كشرط لممارسة المهنة، فإن إعادة الترخيص يجب أن ترتبط

بامتلاك مستوى من التمكن في التدريس بما يشير إلى التمكن المهني، والقدرة على الابتكارية في الأداء كشرط للاستمرار في ممارسة المهنة.

وتحدد خصائص المعلم المرخص له بالتدريس بالمعرفة بالمتعلم، واستخدام أفضل المتاح لتعليمه، وامتلاك المعرفة المهنية، والتمكن منها، والمسئولية والالتزام الأخلاقي... وإدارة الوقت والموارد، والوعي بأعمال الطلاب، وخلق ظروف مناسبة للتعلم (عبد العزيز، وقاسم، ٢٠٠٧).

وقد حظيت قضية الترخيص/ إعادة الترخيص لمهنة التدريس في السنوات العشرين الأخيرة باهتمامات البحث التربوي؛ غير أنها ركزت في ذلك على المعلمين بالتعليم ما قبل الجامعي.

ويمكن الإشارة إلى بعض هذه البحوث بغية الإفادة من نتائجها، وما قدمته من رؤى عند وضع تصور لاستخدام هذه السياسة في التعليم الجامعي بعامة، وفي كليات التربية بخاصة.

فقد قدم الكندري، وفرج ٢٠٠١ تصوراً مقترحاً للترخيص لممارسة مهنة التعليم في البلاد العربية بالاستفادة من التجارب العالمية وتكييفها للواقع العربي (الكندي، وفرج ٢٠٠١، ١٣ - ٥٤).

وطالب الحوسني، والجوهري ٢٠٠٢ بأن تعمل جميع الأقطار العربية على تمهين التعليم، وتصنيف المعلمين مهنياً، ووضع نظام متطور لمزاولة المهنة ومنح الترخيص بذلك، بما يدفع كافة فئات المعلمين إلى إجادة الأداء والنمو المهني. بمعنى أن تقوم وزارة التعليم في كل قطر عربي بوضع نظام أو كادر جديد للمعلمين يوزع المعلمين على عدة مستويات ومسميات ولكل مستوى مسؤوليات وشروط، ويندرج المعلم بحسب جده وطموحه للارتقاء من مستوى إلى آخر، مع مراعاة ربط انتقال المعلم من مستوى إلى الذي يليه بنجاحه في تدريب مهني في الوزارة والحصول على ساعات تعليم أكاديمي من كلية أو جامعة (نقلا عن: السبيعي ٢٠١٧).

وقارن سمايكل (Smikle 2004) بين المعلمين المرخصين من المجلس الوطني، وأولئك غير المرخصين من مجالس غير وطنية، ووجدت فروقا ملموسة بين النوعين في مجال الكفاية الذاتية، والتوجيه المهني، والممارسات التأملية لصالح المعلمين المرخصين من المجلس الوطني.

وأكدت الدراسة أن المعلمين المرخصين من المجلس الوطني يشعرون بالقوة الجماعية، وهم أكثر تأثيراً في طلابهم، ويصبح لديهم خبرات ثرية في النمو المهني (Smikle S. T. 2004).

وأعد الطنيجي ٢٠٠٨ برنامجاً لتنمية المعرفة المهنية للمعلمين، وتوصلت دراسته إلى أثر هذا البرنامج في إكساب المعلمين لمعايير رخصة التدريس، وقد أوصى بضرورة اعتماد معايير للترخيص، وإعادة الترخيص لمهنة التدريس، واعتبارها أساساً للاعتماد المهني للمعلم (الطنيجي، فيصل ٢٠٠٨).

وقدم فضل الله، ومختار ٢٠١٧ رؤية لتطوير سياسات الترخيص/ إعادة الترخيص لمهنة التدريس قائمة على معايير الأداء الإبداعي للمعلم. وتضمنت الرؤية معايير للترخيص تتفق وسمات المعلم المبدع (فضل الله، محمد، ومختار، عبد الرازق ٢٠١٧م).

وإذا كنا نريد لأنظمتنا التعليمية في عالمنا العربي المزيد من التطور والرقى؛ فلا بد أن نعمل على تطوير وترقية جميع عناصر منظومة تكوين المعلم العربي سواء أكان هذا المعلم في التعليم ما قبل الجامعي، أو التعليم الجامعي.

ولعل العمل على تطوير معايير الترخيص/ إعادة الترخيص لمهنة التدريس الجامعي يمكن أن يعد واحدة من ضمانات الجودة لمنظومة التعليم العالي.

• علاقة إعادة الترخيص لمهنة التدريس بالتنمية المهنية لمعلمي المعلمين

يعد التدريب أول الخدمة on-the-job-training، والتدريب أثناء الخدمة in service-training متطلبين أساسيين ضمن متطلبات الحصول على رخصة مزاوله مهنة التدريس.

وبناءً عليه؛ فإن التنمية المهنية المستدامة يمكن أن تكون أحد المعايير الرئيسة للترخيص لإعادة الترخيص؛ للاستمرار في ممارسة هذه المهنة.

والمفحص لأهداف التنمية المهنية في مجال التعليم يدرك، بما لا يدع مجالاً للشك، إمكانية ارتباط هذا المستوى المتطور من التدريب أثناء الخدمة بإعادة الترخيص لمزاوله مهنة التدريس.

فالتنمية المهنية تساعد على تحسين فعالية التعلم، ووضع معايير مرتفعة المستوى للمعلمين، وتطوير التعلم المستمر لهم (قاسم، ومصطفى ٢٠١٠، ٣٧ - ٣٨).

والأهداف الثلاثة المشار إليها أنفاً تشير إلى أن التنمية المهنية لا بد أن تكون أحد أهم متطلبات إعادة الترخيص لمهنة التدريس.

فالمعلم الفعال في تعليمه، والمستوفي للمعايير عالية المستوى في أدائه، والمستمر في تنمية معارفه وممارساته؛ جدير بأن يستمر في مزاوله هذه المهنة، بل، والترقي فيها.

إن الكفايات التي تسعى التنمية المهنية إلى تطويرها لدى المعلمين يمكن أن تكون موجهة للمعايير اللازمة لإعادة الترخيص.

و" ترتبط مجالات التنمية المهنية بكفايات المعلم، والتي تعد معايير يمكن أنيقاس بها أداؤه، ومن خلالها تحدد حاجاته التدريبية.

وقد أورد (الحر، ٢٠٠٣) خمسا وتسعين كفاية موزعة على تسعة مجالات، يتصل منها بالتدريس: كفايات التدريس، وكفايات إدارة الصف، وكفايات الاختبارات والتقييم.

ولعل ما ورد من كفايات تستهدفها التنمية المهنية يمكن أن يقابلها - في إطار حركة المعايير التربوية - مجالات، ومعايير، ومؤشرات للأداء، يجدر استيفاؤها من أجل إعادة الترخيص لمهنة التدريس الجامعي.

ومعنى ما سبق أن العلاقة بين التنمية المهنية لمعلم المعلم، والترخيص له للتدريس بكليات التربية يمكن أن تكون علاقة جوهرية وأساسية فلا يحظى بالترخيص للتدريس من لا يحرص على تنمية نفسه مهنيًا تنمية مستدامة، والتنمية المهنية المستدامة ضمان لجودة التدريس، وبالتالي الاستمرارية في العمل به.

المحصلة في النهاية إعداد أفضل لمعلمي المستقبل، والوصول إلى خريجين قادرين على الارتقاء بمستوى التعليم ما قبل الجامعي، وبالتالي جودة مدخلات التعليم الجامعي

ويأتي السماح بالاستمرارية في مزاولة مهنة التدريس بعد عملية شاملة لتقويم الأداء المهني لمعلم المعلم.

ويعد اجتياز مواقف التقويم المهني، وتقديم ما يفيد تطور الأداء التربوي والتعليمي، والإفادة من الخبرات والتجارب التدريسية؛ أحد أهم مبررات السماح بالاستمرارية في مزاولة مهنة التدريس الجامعي.

معنى ما سبق: أن ممارسة المعلم للتنمية المهنية المستدامة، تساعد في ترقية أدائه، وتمكنه من اجتياز التقويم الدوري للأداء المهني، وهذا الاجتياز يعد أهم متطلبات إعادة الترخيص لمهنة التدريس ونتيجة طبيعية له.

والملاحظ أن إقرار سياسة للرخصة المهنية يستلزم بالضرورة تطوير أدوات لتقويم أداء معلمي المعلمين؛ حتى يمكن ملاحظة ورصد وقياس مستويات الممارسة المهنية لهم داخل القاعة الدراسية، وخارجها

إن أنظمة تقويم المعلمين القائمة على الأداء تصمم - عادة - لمساندة نمو المدرس، وتطوره، وذلك من خلال التأكيد على أساليب التقويم التكويني؛ مما

يؤدي إلى مستويات عالية من الرضا وممارسات أكثر عمقاً من حيث التفكير والتأمل، وفي نفس الوقت، القدرة على إشباع متطلبات المساءلة (جابر، عبد الحميد ٢٠٠٢، ٢٨٥).

ومن أدوات تقويم الأداء التي تحتاجها عملية الترخيص لمهنة التدريس: خطط الدروس، والمشاهدات الصفية، وبيانات الطلاب، وسجلات التطوير المهني، وملفات الإنجاز، ودراسات الحالات، حيث تقدم هذه الأدوات، وغيرها أدلة ملموسة للأداء التدريسي.

ومعنى ما سبق أن معلم المعلم يحتاج - عند التقدم للعمل بالتدريس، أو عند طلب الاستمرار في العمل بالتدريس - إلى تقديم أدلة ملموسة على قيامه بتنمية نفسه مهنيًا، ولاسيما في مجال التدريس، من حيث حضور دورات تدريبية، أو تبادل خبرات تدريسية، أو الحصول على دراسات عليا في التدريس، أو القيام بقراءات إثرائية، أو حضور مؤتمرات أو ندوات علمية ذات علاقة، أو إنتاج معرفة عن طريق البحث والتأليف في مجال التدريس، وغير ذلك.

وقد تكون الخطط السنوية، والتقارير عنها، وملف الإنجاز المهني أدوات لإظهار هذه الجهود، والتدليل على حدوثها، وتكون الملاحظة الفعلية للأداء التدريسي إثبات لتطوره.

• رؤية مستقبلية للتريخيص / إعادة التريخيص للتدريس بكليات التربية

يمكن توظيف المستخلصات السابقة في تقديم رؤية مستقبلية مقترحة لإقرار سياسات التريخيص / إعادة التريخيص لمهنة التدريس الجامعي، خاصة في كليات التربية (نقلاً بتصريف عن: فضل الله، ومختار ٢٠١٧). وتحدد محاور هذه الرؤية فيما يلي:

• ١- منطلقات الرؤية

تنتطق رؤية: إقرار سياسة التريخيص للتدريس الجامعي لمعلم المعلم من منطلق: التنمية المهنية المستدامة النابعة من الذات، ومن المؤسسة، والتي تستند على الركائز التالية:

« التريخيص حافز لمعلم المعلم لاكتساب المعارف والمهارات المهنية اللازمة للتدريس الجامعي.

« وإعادة التريخيص حق لمعلم المعلم الذي امتلك خبرات تراكمية من ممارساته المهنية خلال السنوات السابقة.

« لا يسمح بالاستمرار في العمل بمهنة التدريس الجامعي، وخاصة في كليات التربية إلا لمعلم المعلم: الممارس المتفكر المبدع غير ذلك يمكنه العمل باحثاً، وليس معلماً.

- ◀ التنمية المهنية في مجال التدريس ليس ترفاً لمعلم المعلم، وإنما هي مطلب رئيس لضمان إحداث نقلة نوعية في التعليم الجامعي، وإيجاد نوعية متميزة من المعلمين.
- ◀ التنمية المهنية يجب أن تنبع من ذات معلم المعلم، وعلى كليات التربية إيجاد الحوافز اللازمة لتحقيق ذلك بعيداً عن الإكراه أو ربط الأمر بالترقية للدرجات الوظيفية الأعلى.
- ◀ معلم المعلم الحريص على تنمية ذاته مهنيًا في مجال التدريس هو القادر على مواجهة تحديات: صعوبة المناهج، وضعف البنى التحتية، وعسر التعلم لدى بعض الطلاب المعلمين، والخلل الإداري.
- ◀ إعادة الترخيص لمعلمي المعلمين التقليديين في الممارسة المهنية هو إهدار للوقت والجهد والمال المبذول في برامج التنمية المهنية.
- ◀ تطوير سياسات إعادة الترخيص برفع مستوى المتطلبات، وجعل التطور المهني في مجال التدريس في مقدمتها هو حفز لمعلمي المعلمين للارتقاء بمستويات الأداء المهني، والعمل على ترقيته؛ لضمان الاستمرار في العمل بهذه المهنة السامية.

• ٢- المبادئ الرئيسية لإعادة الترخيص

- ترتكز الرؤية المقترحة لإقرار سياسة الترخيص/ إعادة الترخيص لمهنة التدريس الجامعي على مجموعة من المبادئ الرئيسية، وهذه المبادئ هي:
 - ◀ التميز: حيث يتم الترخيص للمتميزين من الخريجين، ويتم إعادة الترخيص للمتميزين من معلمي المعلمين، ويستحق هؤلاء التميز عن أقرانهم في المكانة والدخل والمعاملة.
 - ◀ التنافسية: حيث تتم إجراءات الترخيص/ إعادة الترخيص للتدريس الجامعي من خلال مسابقات في الأداء التدريسي، وفي الأنشطة التعليمية خارج قاعة الدرس، وفي التواصل المهني مع الأساتذة والزملاء، وفي التنمية المهنية... بحيث توفر هذه المسابقات أجواء تنافسية؛ تستهدف التبدل على التميز في الأداء، والجدارة بالترخيص وإعادة الترخيص.
 - ◀ الشفافية والعدالة: وذلك بالإعلان المسبق عن معايير الترخيص/ إعادة الترخيص للتدريس بكليات التربية، ومؤشراتها، وممارساتها الجيدة وغير الجيدة، وتوفير متطلبات استيفائها للجميع، والإعلان سنويًا عن مستوى التقدم، وأدلتها الملموسة، ودراسة أية تظلمات تتصل بالقياس والتقييم قبل إصدار الأحكام النهائية.

• ٣- الأهداف العامة لسياسات الترخيص/ إعادة الترخيص للتدريس الجامعي

يهدف إقرار سياسة الترخيص/ إعادة الترخيص للتدريس الجامعي إلى:

- ◀ نشر ثقافة النمو المهني، واعتبار التنمية المهنية المستدامة لمعلم المعلم مطلباً أساسياً للاستمرار في العمل بمهنة التدريس بكليات التربية.
- ◀ تطوير أدلة لممارسات التنمية المهنية في مجال التدريس، والتي تفي بمتطلبات الترخيص لمهنة التدريس الجامعي، وتيسر على معلمي المعلمين بلوغها.
- ◀ حفز الجامعات بعامه، وكليات التربية بخاصة على تطوير برامجها في التنمية المهنية لأعضاء الهيئة التدريسية بها، وفي تقويم أداء معلمي المعلمين وفقاً لمردود هذه البرامج.

• ٤- المدى الزمني المقترح لإعادة الترخيص

يقترح - وفقاً للرؤية المستقبلية لتطوير سياسة الترخيص/إعادة الترخيص ما يلي:

- ◀ تطوير الإعداد التربوي المسبق للتخخيص للتدريس بكليات التربية، ويمكن أن يتضمن هذا الإعداد مقرراً عن التدريس الجامعي، وأنشطة مهنية تركز على متطلبات إعداد المعلمين للمراحل التعليمية المختلفة، ويقترح ألا يقل هذا الإعداد عن فصلين دراسيين تختتم بتدريب ميداني بالكلية، واختبار مهني (مشروع تخرج في التدريس الجامعي)، ويكون الترخيص بعد انتهاء عام الإعداد التربوي.

- ◀ فتح الباب للتقدم لإعادة الترخيص بعد إتمام ثلاث سنوات -على الأقل - في العمل بمهنة التدريس الجامعي.
- ◀ تكون مدة الرخصة الجديدة (رخصة معلم المعلم الممارس المهني) خمس سنوات من تاريخ الحصول عليها.

(ملحوظة: عدم اجتياز متطلبات إعادة الترخيص للتدريس، يحول معلم المعلم إلى باحث تربوي بنفس الكادر الجامعي)

• ٥- الفئات المسموح لها بالتخخيص/إعادة الترخيص

يسمح - وفقاً للرؤية المقترحة - التقدم للحصول على رخصة معلم المعلم الممارس المهني، وإعادة الترخيص للاستمرار في العمل بمهنة التدريس الجامعي لمعلمي المعلمين المتصفين بأنهم:

- ◀ متفكرون: الحاصلون على مستوى " ممتاز " في أنشطة التفكير المهني.
- ◀ باحثون ميدانيون: الحاصلون على مستوى " ممتاز " في القيام ببحث إجرائي واحد (على الأقل) سنوياً.
- ◀ متميزون فنياً أنشطة التنمية المهنية، والذين ينفذون سنوياً خطة للنمو المهني بنسبة لا تقل عن ٩٠٪
- ◀ مبتكرون فنياً للتدريس الجامعي عبر تجربة تدريسية ناجحة يتم توثيقها، ونشرها، وتركيبها من قبل خبراء مهنيين أو أكاديميين متخصصين.

٦- متطلبات إعادة الترخيص لمهنة التدريس الجامعي

يقترح منح رخصة " معلم المعلم الممارس المهني" والتي تعني " الترخيص لمهنة التدريس بكليات التربية"، وتسمح بالاستمرار في العمل بهذه المهنة؛ لمن يتوفر لهم ما يلي:

أ- المؤهلات المسموح لها بالترخيص للتدريس بكليات التربية

« يكون الترخيص للتدريس الجامعي للممارسين المهنيين من المعيدين والمدرسين المساعدين الذين اجتازوا برنامج الإعداد التربوي للتدريس الجامعي وتكون إعادة الترخيص للتدريس الجامعي للممارسين المهنيين، والذين قضوا ثلاث سنوات على الأقل في درجة مدرس، وفي ممارسة التدريس الجامعي بشرط استيفائهم لمعايير إعادة الترخيص، والتي يأتي في مقدمتها ممارسة أنشطة التنمية المهنية ذات العلاقة بالتدريس الجامعي.

ب- الخبرات المسموح لها بالتقدم لإعادة الترخيص للتدريس بكليات التربية

« التدريس الجامعي الفعلي بكليات التربية (بترخيص سابق) لمدة ٣ سنوات على الأقل.
« الريادة الطلابية على أنشطة الطلاب المعلمين لمدة عامين دراسيين على الأقل.
« الإشراف التربوي على معاوني معلمي المعلمين (المعديين والمدرسين المساعدين بكليات التربية) لمدة عام دراسي على الأقل.

ج- متطلبات النمو المهني اللازمة للتقدم لإعادة الترخيص للتدريس بكليات

التربية

« تبادل زيارات صافية مع أساتذة خبراء مشهود لهم بالتميز في التدريس الجامعي.
« اجتياز ٥ دورات أو برامج للتنمية المهنية في التدريس الجامعي (على الأقل) تنظمها جهات جامعية معتمدة.
« تطوير ملف للإنجاز المهني في التدريس الجامعي أخذاً بتوصيات تقارير تأملية لمفازات سابقة.
« الالتحاق بوحدة (على الأقل) من مراحل الدراسات العليا في التربية (دبلوم خاص - ماجستير - دكتوراه)، وذلك لمعلمي المعلمين في التخصصات غير التربوية.
« مسح ٥ مراجع (على الأقل) من الكتابات والدراسات الحديثة ذات العلاقة بمهنة التدريس الجامعي.

د- مواقف تقويم الأداء اللازم اجتيازها

« ثلاث محاضرات متنوعة في موضوعاتها، واستراتيجياتها، ومواقع تنفيذها.

- ◀◀ ثلاثة مواقف متنوعة لتقويم أداء الطلاب المعلمين.
- ◀◀ مقابلات مع " ه " على الأقل من المرؤوسين: طلاب معلمين - معاوني أعضاء هيئة التدريس.
- ◀◀ تحليل نماذج من أنشطة الطلاب، والامتحانات الفصلية والنهائية خلال العامين الأخيرين.
- ◀◀ عرض الخطة السنوية للمعلم الجامعي، وتقرير إنجازها.
- ◀◀ مقابلة شخصية مقننة.

• هـ- المعايير الحاكمة لإعادة الترخيص

- ١. يصمم خطة مطورة لوحدة دراسية في مجال تخصصه:
 - ◀◀ ١.١ يستخدم طرقاً مبتكرة لمعالجة المعلومات والتعامل معها.
 - ◀◀ ١.٢ يظهر تركيزاً على المعاني والمبادئ والمفاهيم الرئيسية في المحتوى.
 - ◀◀ ١.٣ يسلك معلم المعلم مسارات متعددة لتيسير الحصول على المعرفة (استطلاع - بحث - تفصي...) .
- ٢. يدير القاعة الدراسية إدارة مبدعة:
 - ◀◀ ٢.١ يظهر قدرته على نقل ثقته وتوقعاته العالية في قدرات طلابه إليهم.
 - ◀◀ ٢.٢ يسود الصف جو يسوده الاحترام المتبادل بين المعلم الجامعي والطلاب المعلمين
 - ◀◀ ٢.٣ يشرك الطلاب في خطوات التعلم، بغض النظر عن مستواهم الأكاديمي أو مهاراتهم العقلية.
 - ◀◀ ٢.٤ يشجع طلابه على بذل الجهد والتعلم المستمر.
 - ◀◀ ٢.٥ يدير الوقت بكفاءة ويحد من الوقت الفاقد
- ٣. ينفذ التدريس بإجراءات مبتكرة:
 - ◀◀ ٣.١ يظهر تواصله التلقائي تفاعلاً لفظياً، وحواراً تبادلياً بينه وبين طلابه.
 - ◀◀ ٣.٢ يتضمن تواصله إشارات عن مهارات التفكير العليا مثل عمل المقارنات، وصياغة التعميمات.
 - ◀◀ ٣.٣ يشارك الطلاب أفكار زملائهم، ويوثق العلاقات بين الأقران
 - ◀◀ ٣.٤ يظهر تمكناً في قدراته على ترقية أفكار الطلاب المعلمين، وزيادة قدرتهم على التعبير عن ذاتهم.
 - ◀◀ ٣.٥ يطرح أسئلة تثير التفكير والإبداع لدى الطلاب المعلمين.
 - ◀◀ ٣.٦ يظهر اهتماماً بتطوير إجابات الطلاب المعلمين وتعميقها،
 - ◀◀ ٣.٧ يطرح أسئلة توجه أنظار الطلاب إلى خصائص أخرى في الموضوع.
 - ◀◀ ٣.٨ ينفذ أنشطة تجعل للتعلم قيمة ومعنى، تربط تعليم وتعلم المقرر بالأحداث الجارية.

- ٣.٩ << يشرك طلابه في حل المشكلات والتفكير الإبداعي والناقد.
- ٣.١٠ << يوفر مناخا ييسر العدالة.
- ٣.١١ << يوازن بين استراتيجيات التدريس المستخدمة واحتياجات طلابه.
٤. • **دمج الوسائط التكنولوجية في تدريسه**
- ٤.١ << يختار وسائط تكنولوجية مناسبة للموقف التدريسي
- ٤.٢ << يستخدم التكنولوجيا في الوقت والموقف المناسبين
- ٤.٣ << يوظف التكنولوجيا لدعم عمليتي التعليم والتعلم.
- ٤.٤ << يطور استخدامه للتكنولوجيا؛ لتحقيق المزيد من الفهم والإفهام
- ٤.٥ << يدمج التكنولوجيا في مكونات عمليات التواصل والتعلم
٥. • **يطور أساليب تقويم الطلاب**
- ٥.١ << يستخدم أدوات متنوعة لتقويم التحصيل الدراسي.
- ٥.٢ << يصمم اختبارات جيدة المستوى تتصف بالشمول والعمق.
- ٥.٣ << يصمم مهام أداءية لتقويم المهارات والقيم.
- ٥.٤ << يتسم تقويمه بالعدالة والمصداقية
- ٥.٥ << يستخدم نتائج التقويم لتطوير المحتوى التعليمي.
- ٥.٦ << يوظف نتائج التقويم لتحسين أدائه التدريسي.
- ٥.٧ << يطور محتوى أدوات التقويم بصفة دورية.
٦. • **يلتزم بأداء مسؤولياته المهنية**
- ٦.١ << يظهر تفكره المهني في ممارساته الصفية وغير الصفية
- ٦.٢ << يبني شبكة متطورة من العلاقات المهنية داخل الكلية والجامعة وخارجهما
- ٦.٣ << يصمم خطة غير تقليدية للنمو المهني، وينفذها بنسبة لا تقل عن ٨٠٪
- ٦.٤ << يتصف بمظهر وسمات شخصية لائقة بالمهني الممارس، والمعلم الجامعي.
- ٦.٥ << يظهر التزاما بواجباته ومسئولياته المهنية ويؤديها بالالتزام وأمانة.
- ٦.٦ << يظهر التزاما برسالة المؤسسة (الكلية - الجامعة)، التي يعمل فيها ويدافع عنها
- ٦.٧ << يعمل بشراكة وفاعلية معالأطراف المجتمعية ذات العلاقة.
- **و- تجديد رخصة معلم المعلم**
- << يتم تجديد رخصة معلم المعلم المبدع بعد انقضاء ٥ سنوات- على الأكثر - من تاريخ الحصول عليها، ويسمح بمدتها لخمس سنوات أخرى في حالة تقديم ما يفيد استمرارية أنشطة التنمية المهنية الداعمة للتدريس الجامعي.

• التوصيات والمقترحات:

- ◀ في ضوء المستخلصات، والرؤية المقترحة؛ يوصي الباحث بما يلي:
- ◀ إقرار سياسة الرخصة المهنية في التدريس الجامعي.
- ◀ تطوير معايير للترخيص للتدريس الجامعي، ولاسيما لمن يعملون بالتدريس في كليات التربية سواء أكانوا تربويين أو غير تربويين.
- ◀ العمل على توفير متطلبات استيفاء معلمي المعلمين لمعايير الترخيص للتدريس من حيث الإمكانيات، ومناخ العمل، واللوائح المنظمة له.
- ◀ تطوير برامج تنمية القدرات؛ لتفي بالاحتياجات التدريبية لمهنة التدريس الجامعي.
- ◀ تطوير برامج تنمية القدرات لمعلمي المعلمين؛ وفقاً للمستحدثات في مجال التدريس.
- ◀ أهمية نشر ثقافة التنمية المهنية لدى معلمي المعلمين، وربطها بمتطلبات إعادة الترخيص، والاستمرار في مهنة التدريس.
- ◀ تحديث أدوات تقويم أداء معلمي المعلمين الممارسين للمهنة بالاعتماد على مهام أدائية تدعم التدريس، وتظهر الممارسات بصورة ملموسة ومؤكدة.
- ◀ استحداث وحدة لتنمية القدرات بكل كلية تربية، واعتبار التنمية المهنية متمركزة على ما يتوفر لكل كلية على حدة من كوادر من المدرسين المعتمدين، وقاعات للتدريب، وبرامج قائمة على احتياجات أعضاء كل كلية بطريقة لا مركزية.

• الخاتمة:

وبعد؛ فالتدريس وظيفة أساسية من وظائف الأستاذ الجامعي، وهي الوظيفة الأهم لمن يعمل منهم بكليات التربية؛ وذلك لأن معلم المعلم هو القدوة في معارفه ومهاراته للطالب المعلم، ويتطلب هذا الأمر حسن اختيار من يعمل بالتدريس بكليات التربية، وحسن إعداده، وجودة تنميته مهنياً، ودوام تقويم أدائه.

والتنمية المهنية من خلال أساليبها المختلفة، ومنها حضور البرامج التدريبية التي تنظمها مراكز تنمية القدرات بالجامعات أمر أساسي ومهم لضمان جودة التدريس والبحث العلمي وخدمة المجتمع.

وتأتي التنمية المهنية في مجال التدريس - تحديداً - الأولى بالاهتمام والتطبيق والتطوير لمعلمي المعلمين (أعضاء هيئة التدريس بكليات التربية).

ويجدر بالجامعات العمل على توفير الضمانات اللازمة ليكون أعضاء هيئة التدريس أكفاء يمتلكون المهارات التدريسية المتصلة بالتخطيط، وإدارة القاعة

الصفية، وتنفيذ التدريس، واستخدام التكنولوجيا، وتقييم التحصيل؛ وذلك لأن التدريس هو أولى وظائفهم الجامعية.

وامتلاك المهارات التدريسية بتمكن وجودة وإبداع ضرورة مهنية لمن يعملون بالتدريس بكليات التربية، ويجب أن يكون ذلك في مقدمة أهداف برامج تنمية القدرات الموجهة التي تنظمها الجامعات والكليات، وأنشطة التنمية المهنية الذاتية التي يقوم بها الأعضاء أنفسهم.

ولعل إقرار سياسة الرخصة المهنية للتدريس الجامعي من خلال وضع معايير للترخيص/ وإعادة الترخيص للتدريس، ولا سيما بكليات التربية، وتوفير المواقف والأدوات التي تقيس -بدقة وعدالة -مدى استيفاء هذه المعايير؛ يمكن أن يكون حافزا لتجويد التدريس، والعمل على التمكن من مهاراته، وتوجيه التنمية المهنية لتطوير الأداء التدريسي للأساتذة، وخاصة لدى معلمي المعلمين. وهو المطلوب.

والله الموفق.

• المراجع:

- جابر، عبد الحميد جابر (٢٠٠٢). *اتجاهات وتجارب معاصرة في تقييم أداء التلميذ والمدرس*، القاهرة، دار الفكر العربي.
- الحر، عبد العزيز محمد (٢٠٠٣) *التنمية المهنية*، مكتب التربية العربي لدول الخليج، الرياض.
- السبع، سعاد سالم (٢٠٠٧). *الأداء التدريسي الجامعي المفضل*، واقعه، والعوامل المؤثرة فيه *دراسات في المناهج وطرق التدريس*، العدد ١٢٦، يوليو.
- السبيعي، عبيد عبد الله (٢٠١٧). *الترخيص لمزاولة مهنة التعليم*. شوهد في <http://faculty.mu.edu.sa/public/uploads/1337974974.9725>
- شاهين، محمد عبد الفتاح (٢٠٠٤). "التطوير المهني لأعضاء الهيئات التدريسية كمدخل لتحقيق جودة النوعية في التعليم الجامعي"، *ورقة علمية مقدمة لمؤتمر النوعية في التعليم الجامعي الفلسطيني، برنامج التربية ودائرة ضبط النوعية في جامعة القدس المفتوحة*، رام الله، فلسطين، ٣ - ٥ يوليو.
- الشخبي، علي، والناقة، محمود، وفايز، مينا، والجزار، عبد اللطيف، وبيدوي، علام، وعزمي، نبيل (٢٠٠٢). *الحقيبة التدريبية لتطوير كفايات أعضاء هيئة التدريس بالجامعات العربية. المنظمة العربية للتربية والثقافة والعلوم بالتعاون مع مركز تطوير التعليم الجامعي*، جامعة عين شمس، القاهرة.
- صادق، محمود محمد أحمد (٢٠٠٠). "العلاقة بين دورة إعداد المعلم الجامعي، وتحسين الأداء الوظيفي لأعضاء هيئة التدريس بكليات الخدمة الاجتماعية"، *مجلة دراسات في الخدمة الاجتماعية والعلوم الإنسانية*، جامعة حلوان، العدد (٨).

- الطنجي، فيصل عبید أحمد (٢٠٠٨). أثر برنامج مقترح لتنمية المعرفة المهنية في إكساب معلمي دولة الإمارات العربية المتحدة معايير رخصة التدريس، رسالة دكتوراه، كلية الدراسات العليا، الجامعة الأردنية.
- عادل، ظلال محمد (١٩٩٩). "تصور مقترح لتطوير دورات إعداد المعلم الجامعي في جامعة حلوان"، المؤتمر العلمي السنوي السابع لكلية التربية جامعة حلوان، تطوير نظم إعداد المعلم العربي وتدريبه مع مطلع الألفية الثالثة، ٢٦ - ٢٧ مايو.
- عبد العزيز، حمدي، وقاسم، حسن (٢٠٠٧). رخصة التدريس. رؤية لتطوير معايير التدريس، عمان، دار الفكر.
- عبد الوهاب، محمد زكريا (١٩٩٨). الأداء الجامعي بين النموذجية والتطبيق، المؤتمر السنوي الخامس لمركز تطوير التعليم الجامعي. تقويم الأداء الجامعي، ٨ - ١٠ ديسمبر.
- عثمان، رجاء محمود محمد (٢٠٠٣). فعالية برنامج تربوي مقترح لتدريب المدرسين المساعدين والمعيدين بكليات جامعة الأزهر وأثره على تنمية بعض مهارات التدريس واتجاهاتهم نحو مهنة التدريس، رسالة دكتوراه غير منشورة، كلية الدراسات الإنسانية للبنات، جامعة الأزهر.
- علي، سعيد إسماعيل (١٩٩٣). الحياة الجامعية في مصر، دراسات تربوية، المجلد الثامن، الجزء ٤٩.
- العمري، جمال فواز (١٩٩٤). أساليب النمو المهني المتبعة لدى أعضاء هيئة التدريس في جامعة البلقاء التطبيقية في مجالي التدريس والبحث العلمي. مجلة جامعة دمشق، المجلد ٢٥، العدد ٣، ٤، ص ص ٥٣٣ - ٥٧٣.
- فضل الله، محمد رجب (١٩٩٨). "السلوك التدريسي لدى معلمي المعلمين" غير التربويين"، وعلاقته برضاهم عن العمل بكليات التربية". المؤتمر القومي الخامس لمركز تطوير التعليم الجامعي - جامعة عين شمس ٨ - ١٠ ديسمبر ١٩٩٨م
- فضل الله، محمد رجب (٢٠١٢م). إثارة الدافعية للتميز في الأداء الجامعي لدى معلمي المعلمين. (كلية التربية بالعريش نموذجاً). مجلة بحوث ودراسات في الجودة والاعتماد. الهيئة القومية لضمان جودة التعليم والاعتماد. السنة الأولى. العدد الأول. يناير. ص ص ١٩١ - ٢١٩.
- فضل الله، محمد رجب، ومختار، عبد الرازق (٢٠١٧م). رؤية مقترحة لتطوير معايير الأداء الإبداعي للمعلم، وتوظيفها لإعادة الترخيص لمهنة التدريس" ورقة بحثية تأملية (مقبولة للنشر) بالمؤتمر الدولي الثالث لكلية التربية جامعة ٦ أكتوبر، "مستقبل إعداد المعلم، وتنميته في الوطن العربي"، والمقرر عقده في ٢٣ - ٢٤ أبريل ٢٠١٧م.
- قاسم، مجدي عبد الوهاب، ومصطفى، أسماء عبد المنعم (٢٠١٠). التنمية المهنية: الطريق إلى جودة التعليم. الهيئة القومية لضمان جودة التعليم والاعتماد. القاهرة
- قاضي، صبحي عبد الحفيظ (١٩٨٣). عضو هيئة التدريس الجامعي. إعداده، ومسئوليياته، ومشكلاته، مركز البحوث التربوية والنفسية، كلية التربية، مكة المكرمة.
- الكندري، جاسم يوسف، فرج، هاني عبد الستار (٢٠٠١). الترخيص لممارسة مهنة التعليم، رؤية مستقبلية لتطوير مستوى المعلم العربي، المجلة التربوية، العدد ٥٨، المجلد ١٥، الكويت، ص ص ١٣ - ٥٤
- مرسي، وفاء حسن (٢٠٠٧). تقويم مشروع تنمية قدرات أعضاء هيئة التدريس، والقيادات في ضوء خبرات بعض الدول المتقدمة. المؤتمر السنوي الرابع عشر (العربي السادس) لمركز

تطوير التعليم الجامعي. آفاق جديدة في التعليم الجامعي، ٢٥- ٢٦ نوفمبر. ص ص ٤٢٦- ٥٣٦.

- مطاوع، ضياء الدين محمد (٢٠٠٥). " تطوير برنامج الإعداد والتدريب التربوي للمعلم الجامعي في جامعة الملك عبد العزيز"، مجلة كلية التربية بالزقازيق، جامعة الزقازيق، ع يناير،

- مقداد، محمد (٢٠٠٤). "الإعداد التربوي للأستاذ الجامعي: نحو طريقة شاملة"، ورقة بحث مقدمة إلى ندوة تنمية أعضاء هيئة التدريس التي نظمتها كلية التربية بجامعة الملك سعود بالرياض، ٧- ٨ ديسمبر.

- الناقة، محمود كامل (٢٠٠٥). " تجربة الجامعات المصرية في إعداد وتكوين المعلم الجامعي"، المؤتمر القومي السنوي الثاني عشر (العربي الرابع) لمركز تطوير التعليم الجامعي، تطوير أداء الجامعات العربية في ضوء معايير الجودة الشاملة ونظم الاعتماد، ١٨- ١٩ ديسمبر.

- وزارة التعليم العالي (٢٠٠٣) مشروع تنمية قدرات أعضاء هيئة التدريس، والقيادات، وثيقة المشروع، وحدة إدارة المشروعات، القاهرة.

- Smikle, S. T. (2004), Efficacy, Goals, and Reflection: *A Comparison of National Board Certified Teachers and Non-national Board Certified Teachers. Unpublished Doctoral Dissertation.* Fordham University New York. United States

