

مشروع تطوير إطار مرجعي عربي  
للمعايير المهنية للمعلمين  
(نسخة معدلة)

مقدّم البرنامج العربي للارتقاء بالمعلمين معرفيا ومهنيا

أكاديمية الملكة رانيا لتدريب المعلمين-عمّان

إعداد  
أ. د. ربيعة حمود  
مستشارة الأكاديمية

## مارس/آذار 2014

### المحتوى

الرقم	العناوين	الصفحة
-	الملخص التنفيذي	3
-1	مقدمة: الاهتمام العالمي بجودة التعليم ودور المعلمين في تحقيقها	11
-2	معنى المعايير، خصائصها، ومنهجية إعدادها	17
1-2	معنى المعيار	17
2-2	خصائص ومواصفات المعايير	17
3-2	منهجية إعداد المعايير	18
-3	المعايير المهنية للمعلمين عالميا وعربيا	19
1-3	المعايير المهنية للمعلمين في بعض الدول الأجنبية	20
1-1-3	الولايات المتحدة الأمريكية	20
أ)	معايير المجلس الوطني لاعتماد مؤسسات إعداد المعلمين (NCATE)	20
ب)	المجلس الوطني الأمريكي للمعايير المهنية للمعلمين	22
ج)	معايير دائرة التعليم الابتدائي والثانوي في ولاية ماسنثوست	22
د)	معايير لجنة اعتماد المعلمين في ولاية كاليفورنيا	23
هـ)	معايير مجلس التربية في ولاية نورث كارولاينا	24
2-1-3	معايير مجلس المعلمين - وزارة التربية في برينش كولومبيا- كندا	24
3-1-3	معايير المعهد الاسترالي للتعليم والقيادة المدرسية (AITSL)	25
4-1-3	المعايير المرجعية لتقويم المعلم: منظمة التعاون الاقتصادي والتنمية (OECD).	26
5-1-3	المعايير المهنية للمعلمين في دائرة التربية- المملكة المتحدة	28
6-1-3	كفايات المعلم ومؤهلاته في الاتحاد الأوروبي	29
7-1-3	الكفايات المهنية لوزارة التربية الوطنية - فرنسا	30
8-1-3	الكفايات المهنية للمعلمين في دول جنوب شرق آسيا	31

32	المعايير المهنية للمعلمين في بعض الدول العربية	2-3
32	1-2-3 المعايير المهنية للمعلمين في مصر	
33	2-2-3 المعايير المهنية للمعلمين في فلسطين	
34	3-2-3 المعايير المهنية الوطنية للمعلمين في قطر	
35	4-2-3 المعايير المهنية للمعلمين في الأردن	
36	5-2-3 المعايير المهنية للمعلمين في السعودية	
37	6-2-3 المعايير المهنية للمعلمين في العراق	
38	تباين المعايير من دولة لأخرى	-4
39	مشروع إطار مرجعي عربي للمعايير المهنية للمعلم	-5
56	تحديد مستويات للمعايير المهنية للمعلم	-6
58	تنويع وسائل وأساليب تقويم المعلم	-7
59	الجهات المستفيدة من استخدام المعايير المهنية للمعلم	-8
64	المراجع	-

# مشروع تطوير إطار مرجعي عربي للمعايير المهنية للمعلمين

## (الملخص التنفيذي)

### 1- مقدمة: الاهتمام العالمي بجودة التعليم ودور المعلمين في تحقيقها

تنتقل الدراسة من التأكيد على دور التعليم الحاسم في حياتنا، والاهتمام العالمي به، والاتفاق على أن الانتفاع بتعليم جيد هو حق لكل طفل، خاصة وأنا نعيش في عصر المعرفة وانتشار الأفكار الديمقراطية. وقد وضعت هذه الظروف تحديات كبيرة أمام الأنظمة التعليمية، ودعتها لإجراء تعديلات جذرية لتخريج مواطنين قادرين على تنمية أنفسهم مدى الحياة لمسايرة متطلبات العصر. وقد اقتنع المربون بأن تحسين نوعية التربية التي يتلقاها الطلبة يتوقف إلى حد كبير على نوعية التعليم الذي يوفره المعلمون، نظرا للمركز الرئيسي الذي يحتلونه في النظام التعليمي. ولهذا أصبح من الضروري أن يكون المعلم متمتعا بخصائص شخصية وأخلاقية مناسبة، ومؤهلا تأهيلا جيدا ثقافيا وأكاديميا ومهنيا، وقادرا على تنمية نفسه باستمرار، وعلى إقامة علاقات إيجابية مع زملائه وسائر الذين يتعامل معهم، والانفتاح على المجتمع المحلي.

ولهذا أصبح الارتقاء بمهنة التعليم من أولويات الأنظمة التعليمية من خلال وضع معايير مهنية لاختيار المعلمين وإعدادهم وتدريبهم أكاديميا ومهنيا، وتحسين أوضاعهم الاقتصادية والاجتماعية ورفع مكانتهم، وتأمين بيئة تعليمية تعليمية ملائمة وجذابة، للتمكن من استقطاب أصحاب الكفاءات لمهنة التعليم واستبقائهم فيها كاستراتيجية لإصلاح الأنظمة التعليمية. كما تهتم منظمات دولية وإقليمية عديدة بقضايا المعلمين، كاليونسكو، واليونسيف، والاتحاد الأوروبي، والبنك الدولي، وجامعة الدول العربية، والمنظمة العربية للتربية والثقافة والعلوم (أليكسو)، ومكتب التربية العربي، والمنظمة الإسلامية للتربية والعلوم والثقافة (إيسيسكو)، وغيرها كثير.

وعلى سبيل المثال، أعدت الجامعة العربية بالتعاون مع اليونسيف "الإطار الاسترشادي لمعايير أداء المعلم العربي: سياسات وبرامج"، للارتقاء بالمعلم مهنيا واقتصاديا واجتماعيا، ووضع أسس عربية موحدة لمعايير أداء المعلم العربي تكون بمثابة مبادئ حاكمة تحدد المستويات المعرفية والأدائية والثقافية والأخلاقية التي ينبغي أن تتوفر في المعلم من أجل تمكينه وتمهينه وتمكين المتعلم، وتحقيق جودة العملية التعليمية التعليمية، واعتبار هذه المعايير أساسا لعملية التقويم والتقييم الذاتي لتحسين الأداء، وذلك استجابة لمقررات مؤتمرات القمم العربية. وقد أشار "الإطار" إلى الحاجة إلى تعاون عربي لتطوير معايير أداء المعلم من خلال وضع إطار عام لتلك المعايير ووضع أطر لتقويم المعلمين على مستوى المنطقة للترخيص للتدريس، تطبقها كل دولة وفقا لظروفها.

وقد اهتم عدد من الدول العربية بتمهين مهنة التعليم بوضع معايير وطنية لكفاءة أداء المعلمين اعتُبرت أساسا لاختيار المعلمين وتعيينهم وتمييزهم مهنياً، ولعملية التقويم الذاتي والتقويم الخارجي. ولكن، بالرغم من الجهود الواضحة التي تبذلها الدول العربية لتحسين كفاءة المعلمين وتحسين أوضاعهم، تشير دراسات عديدة إلى تحديات ومشكلات عديدة ما تزال تواجه المعلمين في هذه الدول، مع اختلاف في هذا المجال من دولة لأخرى تبعاً لظروفها المختلفة. وتحتاج بعض الدول العربية إلى وضع أو تفعيل معايير مهنية للمعلم، مما استدعى العمل على إعداد معايير مهنية للمعلم على المستوى العربي شاملة للجوانب المعرفية والمهارية/الأدائية والثقافية والأخلاقية المهنة، لتسترشد بها الدول العربية وفقاً لظروفها واحتياجاتها، عند اختيار المعلمين وإعدادهم قبل الخدمة وتعيينهم وتقويمهم ومتابعة تمييزهم المهنية المستمرة وترقيتهم، ولمساعدة المعلم على التقويم الذاتي، بهدف تحسين مهنة التعليم والارتقاء بها.

ونظراً لأهمية هذا الموضوع، دعا وزراء التربية والتعليم العرب في مؤتمرهم الثامن تحت عنوان "المعلم العربي بين التكوين الناجح والتمكين المهني"، المنعقد في الكويت في أيار/مايو 2012، إلى وضع معايير عربية في مجال إعداد المعلمين وتدريبهم وتقويمهم في ضوء مؤشرات الأداء الوظيفي"، وشددوا على تحديد أدوار المعلم في مجتمع المعرفة، ودعوا المنظمة العربية للتربية والثقافة والعلوم (أليكو) إلى وضع دليل عربي لاعتماد منح رخصة/إجازة مزاولة مهنة التعليم، بما يضمن تمهين المعلم العربي وتطوره المهني، ونموه الوظيفي، بحيث يسهل الاعتراف المتبادل بإجازات التدريس، ويسهل حركة تنقل المعلمين للاستفادة منهم في الوطن العربي وخارجه.

وتنفيذاً لتوصيات مؤتمرات وزراء التربية والتعليم العرب، تبنت أليكو "البرنامج العربي لتحسين جودة التعليم"، وهو يتألف من خمسة برامج فرعية متكاملة، أحدها: "البرنامج العربي للارتقاء بالمعلمين معرفياً ومهنيًا" الذي تستضيفه وتديره أكاديمية الملكة رانيا لتدريب المعلمين، وهو البرنامج الذي تنظم في إطاره ورشة العمل التي نحن بصددتها، والتي تناقش "مشروع تطوير إطار مرجعي عربي للمعايير المهنية للمعلمين".

## 2 - معنى المعايير، خصائصها، ومنهجية إعدادها

تُعرّف الدراسة معنى المعيار؛ وتحدد خصائص المعايير؛ وتبين خطوات إعدادها بمنهجية علمية تنطلق من واقع المعلمين في بلد ما، وتعتمد على العمل التعاوني الجماعي والتشاور الواسع بين كافة المعنيين بالتعليم في المجتمع؛ وتندرج في مناقشتها وتحكيمها وتجربتها، كما تتم الاستفادة من التجارب الدولية والإقليمية المتاحة.

## 3 - المعايير المهنية للمعلمين عالمياً وعربياً

تستعرض الدراسة بعد ذلك تجارب بلدان عديدة، أجنبية وعربية، سبق وأعدت أدلة تحدد المعايير المهنية للمعلمين: أي المستويات الثقافية والمعرفية والمهارية والأخلاقية التي ينبغي أن تتوفر لديهم بحيث يتمكنون من القيام بممارسات فعالة في التعليم والتعلم، وبالتالي تمهين مهنة التعليم باعتبارها مهنة معقدة تتطلب من المعلمين دراية متعمقة ومهارات متخصصة، من خلال إعداد متخصص لا يقل عن الشهادة الجامعية الأولى،

ومن خلال الإطلاع المستمر على المستجدات، بما يضمن النهوض بجودة عملية التعليم والتعلم، والارتقاء بها كعامل حاسم في تحسين تعلم وتحصيل جميع الطلبة. أبرز هذه التجارب:

## - التجارب الدولية:

- معايير المجلس الوطني لاعتماد مؤسسات إعداد المعلمين (NCATE): الذي وضع إطارا حدد فيه معايير لست وحدات، منها وحدة المعلومات والمهارات الأكاديمية والتربوية التي على الطلبة المعلمين والخريجين أن يمتلكوها، والاتجاهات والمواقف التي يتوقع أن يتصرفوا في الفصل في ضوءها.

- المعايير المهنية للمجلس الوطني الأمريكي، وتتضمن خمسة معايير يلي كل منها وصف لأبرز ما يجب على المعلم أن يعرفه وأن يكون قادرا على القيام به، وتقوم من خلال ملف مكثف للمعلم يتضمن خطته الدراسية، وأفلام فيديو توضح عمله داخل الفصل، وطرائق التدريس التي يستخدمها، وأعمال التلاميذ ونتائجهم.

- معايير دائرة التعليم الابتدائي والثانوي في ولاية ماستشوستس وتتضمن خمسة معايير يلي كل منها مجموعة من المعارف والمهارات المهنية التي يجب على جميع المعلمين اكتسابها.

- معايير لجنة اعتماد المعلمين في ولاية كاليفورنيا وتتضمن ستة معايير، تبع كل منها توصيف للمستوى المهني المستهدف، يليه مجموعة من الأفكار والعناصر التي تشكل جوانب أساسية من التعليم، تبع ذلك مجموعة من الأسئلة (كيف يمكنني أن...؟ ولماذا أقوم ب...؟) ترتبط بأمتلة من عناصر تتعلق بالتعليم الفعال.

- معايير مجلس التربية في ولاية نورث كارولاينا وتتضمن ستة معايير مهنية يرافق كل منها المعارف والمهارات اللازمة، وتعتبر أساسا لإعداد المعلم وتقويمه وتطويره مهنيا، ودليلا للتدريس.

- معايير مجلس المعلمين - وزارة التربية في بريتش كولومبيا- كندا، تضمنت ثمانية معايير يلي كلا منها توصيف عام للمعلومات والمهارات التي توضح مضمونه.

- معايير المعهد الاسترالي للتعليم والقيادة المدرسية (AITSL) وتتضمن المعايير المهنية الوطنية للمعلمين سبعة معايير توضح ما على المعلم أن يعرفه ويكون قادرا على أدائه وما عليه الالتزام به مهنيا، يلي كلا منها مجموعة من العناصر المرتبطة به.

- المعايير المرجعية لتقويم المعلم: منظمة التعاون الاقتصادي والتنمية (OECD) تتضمن عادة أربعة مجالات هي: التخطيط والتحضير، التدريس، بيئة الفصل، التنمية المهنية.

- المعايير المهنية للمعلمين في المملكة المتحدة: تنقسم إلى جزئين، يتضمن الجزء الأول منها "معايير التعليم" وعددها ثمانية، ويتضمن الجزء الثاني "معايير السلوك المهني والشخصي" للمعلم ويعالج ثلاث نقاط، يلي كل منها عدد من العناوين الفرعية الأساسية.

- كفايات المعلم ومؤهلاته المشتركة في الاتحاد الأوروبي: تركز على أن يكون المعلم قادراً على: العمل مع آخرين، الاستخدام الفعال للتكنولوجيا في العملية التعليمية، العمل بفاعلية مع المجتمع ومع الشركاء المعنيين.

- الكفايات المهنية لوزارة التربية الوطنية – فرنسا: تتضمن عشرة معايير توضح المعارف والمهارات والاتجاهات الواجب اكتسابها من قبل جميع المعلمين

- الكفايات المهنية للمعلمين في دول جنوب شرق آسيا، ويتضمن الجذع العام المشترك 11 كفاية مهنية عامة للمعلمين.

### - التجارب العربية:

- المعايير المهنية للمعلمين في مصر: حصرت وثيقة المعايير القومية لمعلم التعليم قبل الجامعي في ثمانية مجالات تمثل الجوانب الكبرى لأداءات المعلم هي: (1) التخطيط، (2) استراتيجيات التعليم والتعلم وإدارة الفصل، (3) المادة العلمية، (4) تكنولوجيا التعليم، (5) السياق المجتمعي، (6) التقويم، (7) أخلاقيات المهنة، (8) التنمية المهنية المستمرة. ويندرج تحت كل مجال عدد من المعايير تمثل كل ما ينبغي أن يعرفه المعلم ويكون قادراً على أدائه بما مجموعه 24 معياراً. ثم تبع كل معيار عدد من المؤشرات بلغ مجموعها 88 مؤشراً، يمكن من خلالها الحكم على مستوى أداء المعلم والتعرف على ما يعرفه وما يستطيع القيام به.

- المعايير المهنية للمعلمين في فلسطين: بلغ مجموعها 23 معياراً، تبع كل معيار منها "المسوغات التربوية" أي المبررات الكامنة وراء اختيار المعيار، و"مستويات المعيار" وهي عبارات تتكون من أربعة مستويات (ممتاز، جيد، مرضٍ، غير مرضٍ) للاستناد إليها عند إعداد أدوات التقويم. كما تبعها "مصادر التحقق من المعيار"، أي الأدوات المتوافرة لدى المعلم وفي المدرسة للتأكد من تحقق المعيار لدى المعلم والمستوى الذي وصل إليه (مثل الخطط التي يدها، ملف إنجاز الطلبة، الملاحظة الصفية، إلخ).

- المعايير المهنية الوطنية للمعلمين في قطر: وتتضمن 12 معياراً، تبع كل منها عدد من مؤشرات الأداء المرتبطة به.

- المعايير المهنية للمعلمين في الأردن تصنف في سبعة مجالات هي: التربية والتعليم في الأردن، المعرفة الأكاديمية والبيداغوجية، التخطيط للتدريس، تنفيذ التدريس، تقييم تعلم الطلبة، التطوير الذاتي، أخلاقيات مهنة التدريس.

- المعايير المهنية للمعلمين في السعودية: تضمنت 14 معياراً، تبع كل معيار وصف لـ "الدواعي والمبررات"، ثم عناصر/مؤشرات: "المتطلبات المعرفية"، و"المبادئ التربوية"، و"المعايير الأدائية".

- المعايير المهنية للمعلمين في العراق صُنفت في مجالات أربعة هي: المعايير المرتبطة بالخصائص والقدرات والقيم الشخصية، والمعايير المرتبطة بالثقافة العامة، والمعايير المرتبطة بالمادة أو المواد التي يدرّسها المعلم، والمعايير المرتبطة بإعداده المهني. وتبع كل مجال من المعايير توصيف لعناصر ومؤشرات الأداء للاسترشاد بها عند اختيار المعلمين وتعيينهم؛ كما تم إلقاء الضوء على دور مؤسسات إعداد

المعلمين وتدريبهم في تحقيق هذه المعايير، ودور الهيئة الوطنية لضمان الجودة والاعتماد الأكاديمي في متابعة مدى توافر هذه المعايير في المعلمين العاملين في الميدان، ودور الهيئات المسؤولة عن توظيف المعلمين في دعمهم وتحسين أوضاعهم لضمان فعالية هذه المعايير من أجل تحقيق جودة التعليم.

#### 4- تباين المعايير من دولة لأخرى

تبين الدراسة أن مقارنة المعايير المهنية للمعلمين التي أعدت في دول مختلفة تغطي المعارف والمعلومات وأحياناً الاتجاهات الأساسية اللازمة للمعلم الكفاء، إلا أنها تتباين فيما بينها من حيث المصطلحات المستخدمة، (Professional Standards)، أو (Competences)، كما تتباين في طريقة معالجة/ مقارنة المعايير، وفي تحديد عددها (5-24 معياراً)، وفي العناصر أو الجوانب أو المؤشرات التي توردها تحت عناوين متشابهة، إلخ. مما يعني أن المعايير ليست عالمية ولا ثابتة.

هذا، وقد حاولنا الاستفادة من تجارب الدول المختلفة كلما أمكن.

#### 5- مشروع إطار مرجعي عربي للمعايير المهنية للمعلم

تم إعداد مشروع إطار مرجعي عربي للمعايير المهنية العامة للمعلم تحدد الخصائص الشخصية، والمعلومات، والمهارات، والاتجاهات اللازم توافرها لدى كل معلم حتى يتمكن من القيام بالمهام والأدوار الهامة التي يضطلع بها بكفاءة وفاعلية؛ وحاولنا أن تغطي أهم جوانب أداء المعلم داخل المدرسة وخارجها، لضمان جودة هذا الأداء. وقد سعينا لكتابتها بشكل واضح ومحدد لتكون دليلاً/ مرجعاً تسترشد به كل دولة وفقاً لظروفها واحتياجاتها. وقد وضعنا قائمة من 16 معياراً، يتبع كل منها توصيف موجز لأهميته، ثم نماذج من مؤشرات المعارف، ومؤشرات الأداء، ومؤشرات الاتجاهات المرتبطة به. وتؤكد المعايير المقترحة أنه يتوقع من المعلم ما يلي:

- المعيار 1: الاتصاف بالسمات الشخصية المناسبة.
- المعيار 2: امتلاك ثقافة عامة ووعياً بالمستجدات العالمية ذات الأثر.
- المعيار 3: إتقان المنهج بعامة، والمادة/المواد التي يدرّسها بخاصة.
- المعيار 4: إتقان أسس التربية وعلم النفس وتوظيفها في ممارساته المهنية.
- المعيار 5: التخطيط الفعال للمنهج وللدروس اليومية.
- المعيار 6: التوظيف الفعال لاستراتيجيات وطرائق تعليم وتعلم متنوعة.
- المعيار 7: مراعاة الفروق الفردية بين المتعلمين.
- المعيار 8: التوظيف الفعال للتقنيات والمصادر التعليمية المتنوعة.
- المعيار 9: توظيف وسائل التقويم المختلفة لتقويم تعلم الطلبة.
- المعيار 10: توظيف مهارات الاتصال/التواصل المختلفة اللفظية وغير اللفظية لاستثارة دافعية المتعلمين وتعزيز تعلمهم.
- المعيار 11: تأمين بيئة تعليمية تعليمية منظمة، آمنة، متعاونة، جذابة، وداعمة للعملية التعليمية.
- المعيار 12: القدرة على إدارة الصف لتحقيق أهداف التعلم وإدارة سلوك الطلاب.

- المعيار 13: التعاون مع كافة الأطراف المعنية بنمو المتعلمين.  
المعيار 14: المشاركة في الأنشطة المدرسية المختلفة.  
المعيار 15: الالتزام بأخلاقيات المهنة.  
المعيار 16: ممارسة التقويم الذاتي والسعي لتحقيق تنمية مهنية مستدامة.

## 6- تحديد مستويات للمعايير المهنية للمعلم

أكدت الدراسة بعد ذلك أنه، بعد اعتماد المعايير المهنية، يتم وضع دليل بمستويات تقدير متدرجة لكل معيار، يصف الأداء المتوقع عند كل مستوى، لتستخدم كدليل عند تقويم أداء المعلم أثناء قيامه بمهامه المختلفة، وتشكل مقياسا واضحا ودقيقا وموضوعيا قدر الإمكان. وتُعد جداول بهذه المستويات المتدرجة يسترشد بها المقومون أثناء التقويم، ويُمنح كل مستوى تقديرا لفظيا (ممتاز، جيد جدا، إلخ.)، كما يمنح تقديرا كميا (4، 3، إلخ.). وقد تم إعداد مثال عن مستويات التقدير المتدرجة لأحد المعايير لتوضيح الفكرة، كما تم إعداد نموذج استمارة للتقويم تبين المعايير ودرجات مستويات الأداء في كل منها، ليسجل عليها المقومون الدرجات التي يستحقها المعلم في كل معيار. وتم إيضاح أن ملء هذه الاستمارة يساعد على تحديد جوانب القوة والضعف في أداء المعلم في ضوء أوصاف دقيقة للأداء عند كل نقطة من نقاط المقياس المتدرج، والمرتبطة مباشرة بالمعايير المحددة. وهذا يساعد على حساب مجموع الدرجات التي حصل عليها المعلم، والتقدير الذي يستحقه. ويوفر هذا التقويم أحد أساليب التغذية الراجعة التي تعطى للمعلم للاستفادة منها في تحسين أدائه، ويساعد على تحديد احتياجاته التدريبية، كما يوفر معلومات موثوقا بها لاتخاذ قرارات إدارية بحقه (مثل ترقيته، أو مكافأته، أو معاقبته، وما شابه).

## 7- تنوع وسائل وأساليب تقويم المعلم

أكدت الدراسة على ضرورة استخدام وسائل تقويم متنوعة عند تقويم المعلم لتحديد معارفه ومهاراته واتجاهاته للحصول على صورة شاملة عن مستوى أدائه، خاصة عندما يستخدم هذا التقويم لاتخاذ قرارات بشأنه. وقدمت ملخصا لأبرز هذه الوسائل وهي:

- ملاحظة أداء المعلم في الفصل.
- التقويم الذاتي.
- ملف إنجاز المعلم.
- إجراء اختبارات للمعلم.
- نتائج تعلم الطلبة كما تعكسها الامتحانات التي يخضعون لها.
- استطلاع آراء الطلبة وأولياء الأمور وغيرهم من الذين يتعاملون مع المعلم بشكل مستمر.

## 8- الجهات المستفيدة من استخدام المعايير المهنية للمعلم

تناولت الدراسة مختلف الجهات التي تستفيد من المعايير المهنية للمعلم والتي تهتم بتحسين نوعية التعلم والتعليم بوجه عام، والارتقاء بوضع المعلم المهني وتقدمه الوظيفي بوجه خاص. وأبرز الجهات التي عليها تفعيل هذه المعايير والاسترشاد بها:

- **المعلمون أنفسهم:** الذين يسترشدون بالمعايير لممارسة التقويم الذاتي المستمر لأدائهم من كافة الجوانب، للحكم على مدى نجاح ممارساتهم، والتمكن من تحديد نقاط القوة والضعف في أدائهم المهني، ومن ثم التخطيط لتطوير هذا الأداء.

- **مؤسسات إعداد المعلمين قبل الخدمة:** التي عليها الالتزام بتحقيق المعايير المهنية المعلنة للمعلم، والانطلاق منها للقيام بالعديد من أدوارها الهامة حتى تتمكن من إكساب خريجها المعلومات والمهارات والاتجاهات اللازمة، مثل:

- \* وضع نظام للقبول لاختيار الطلبة المعلمين واجتذاب طلبة معلمين تتوافر فيهم السمات والخصائص الشخصية المعلنة في المعايير المهنية.
- \* التأكد من أن برامج إعداد المعلمين تراعي في أهدافها ومحتوياتها وطرائقها وأساليبها ووسائل التقويم فيها إكساب الطلبة المعلمين المعلومات والمهارات والاتجاهات المستهدفة في المعايير المهنية للمعلم.
- \* تحديث وتوزيع طرائق وأساليب التدريس واستخدام تكنولوجيا المعلومات والاتصالات الحديثة في التعليم والتعلم، بحيث يكتسب الطلبة المعلمون المعلومات والمهارات التي يُتوقع أن يستخدموها مع طلبتهم في المستقبل.
- \* وضع معايير دقيقة لاختيار معلمي المعلمين وإعدادهم وتدريبهم وتقويمهم؛ والعناية باختيار المشرفين على التربية العملية بحيث تتوافر فيهم الخصائص الشخصية والخبرات الميدانية والأكاديمية اللازمة للقيام بالمسؤوليات الملقاة على عاتقهم.
- \* توفير الظروف المناسبة والموارد الكافية لمعلمي المعلمين لتمكينهم من القيام بمهامهم بكفاءة وتساعدهم على إعداد المعلمين للمستوى المطلوب وفقاً للمعايير.

- **النظام التعليمي والمؤسسات المسؤولة عن تعيين المعلمين ومتابعتهم وتقويمهم وتنميتهم مهنياً:** التي عليها أن تلتزم بالمعايير المهنية المعلنة وتنطلق منها لتعمل على تمهين مهنة التعليم للمحافظة على مستوى الجودة المطلوب في العملية التعليمية التعلمية، من ذلك:

- \* إعداد معايير مهنية لكل فئة من فئات المعلمين، تتكامل مع الإطار العام للمعايير المهنية للمعلم وذلك حسب التدرج في المهنة، وحسب المرحلة التعليمية التي يدرس فيها، وفقاً لمادة أو مواد التخصص التي يدرسها.
- \* تطوير وسائل وأدوات لتقويم المعلمين أثناء الخدمة وفقاً لقائمة المعايير المهنية، يستخدمها الموجهون/المشرفون/المفتشون التربويون، والمديرون، والزملاء لتقويمهم وإعطائهم تغذية راجعة، تساعد على اكتشاف نقاط القوة والضعف في كفاياتهم المهنية، وتساعد على توجيههم وإرشادهم ودعمهم في ضوء معايير محددة.

- \* توفير برامج التنمية المهنية المتنوعة والمستمرة أثناء الخدمة للمعلمين وفقا للمعايير المهنية، وذلك في ضوء احتياجاتهم الفعلية التي يكشف عنها التقويم الذاتي وتقويم المسؤولين، حتى يتمكنوا من الحصول -وفقا لوضعهم الوظيفي- على الترخيص لمزاولة المهنة؛ أو تجديد الترخيص لمزاومتها؛ أو على الترقية، أو الحوافز.
- \* جعل التدريب أثناء الخدمة إلزاميا، وإشراك المتدربين في عمليات تخطيط برامج التدريب وتنفيذها وتقويمها.
- \* اعتبار فترة التمرين/الاختبار عند الالتحاق بمهنة التعليم فرصة لتشجيع المعلم المبتدئ/الجديد وتقديم العون له في خطواته المهنية الأولى لتمكينه من تطوير قدراته في ضوء المعايير.
- \* إنشاء نظام للترخيص لممارسة مهنة التعليم يؤكد أن المعلم يمتلك المعلومات والمهارات والاتجاهات ومعايير الأخلاق الحسنة المعلنة في المعايير المهنية.
- \* اعتماد نظام للترقي ضمن المهنة لا يعتمد على الترقية الآلية تبعا لسنوات الخبرة في العمل، بل يأخذ بعين الاعتبار تميز المعلم وابتكاره، ومستوى خبراته وأدائه، وبرامج التدريب التي يلتحق بها، والشهادات الأكاديمية التي ينالها، والأبحاث التي يعدها، إلخ.
- \* العمل على اجتذاب العناصر المتميزة والموهوبة لمهنة التعليم الذين تتوفر لديهم المعايير المهنية المطلوبة واستبقائهم فيها، وذلك عن طريق تحسين أوضاعهم الاقتصادية والاجتماعية، وتحسين ظروف عملهم، وتوفير الخدمات الصحية والضمان الاجتماعي لهم، وإشراكهم ومنظماتهم المهنية في عمليات اتخاذ القرارات المتعلقة بحياتهم المهنية.
- \* إنشاء شبكات اتصالات بين المدارس لإفساح المجال أمام المعلمين للتعاون وتبادل الخبرات والمبادرات الناجحة بشكل منتظم. وتشجيع التعاون الوثيق بين المدرسين والأهل لصالح التلاميذ.
- \* إعداد معايير مهنية لسائر العاملين في الحقل التربوي تتكامل مع المعايير المهنية للمعلمين.
- \* إعداد معايير لكافة عناصر العملية التعليمية الأخرى: الأبنية التعليمية، المناهج، تكنولوجيا المعلومات والاتصالات، إلخ. بحيث تتكامل مع المعايير المهنية للمعلمين وسائر العاملين.

وهذا يعني أن إعداد معايير مهنية للمعلمين وحده لا يكفي لتحقيق جودة التعليم، لأن المعلم يعمل ضمن منظومة معقدة ومتكاملة ينبغي العمل على تطوير كافة عناصرها للوصول إلى المنشود.

- الأجهزة المسؤولة عن مراقبة الجودة ومنح شهادات الاعتماد التي تستخدم المعايير المهنية لتقويم المعلمين وللتحقق من توفر مستوى الكفاءة والاداء المحدد فيها الذي يمكنهم من القيام بفاعلية بالمهام والأدوار التي تتطلبها مهنة التدريس، ولمنحهم إجازة/ترخيصا للعمل في المهنة.

- الجمعيات/النقابات المهنية التي يفترض أن تشترك بفاعلية في وضع سياسة التعليم والمعايير المهنية للمعلمين، كما يفترض أن تساهم في مناقشة كافة القضايا التعليمية، وفي تطوير المعلمين مهنيا في ضوء المعايير المعلنة.

- أولياء الأمور وسائر المهتمين بقضايا المعلمين: الذين يقومون المعلمين ويبدون رأيهم في أدائهم في ضوء المعايير المعتمدة.

# مشروع تطوير إطار مرجعي عربي للمعايير المهنية للمعلمين

## 1- مقدمة: الاهتمام العالمي بجودة التعليم ودور المعلمين في تحقيقها

تأتي أهمية الموضوع الذي نحن بصدد من دور التعليم الحاسم في حياتنا، فهو يلعب دورا رئيسيا في إعداد رأس المال البشري، ويسلح الأفراد بالمعارف والمهارات والقيم والاتجاهات التي تمكنهم من مواجهة متطلبات العصر، ويفسح المجال للكشف عن قدراتهم المبدعة، ويحسن مستوى إنتاجيتهم، ويزيد دخلهم، ويحسن مستواهم الصحي، ويمكنهم من المساهمة بشكل أفضل في التنمية الاقتصادية والاجتماعية لبلادهم. ولهذا جعله الإعلان العالمي لحقوق الإنسان (1948) في المادة (26) حقا لكل إنسان دون أي تمييز، وأكد الإعلان العالمي بشأن التعليم للجميع في جومتين (اليونسكو، 1990) على أن الانتفاع بتعليم جيد هو حق لكل طفل، وأن الجودة هي "جوهر التعليم". كما أكد الهدف السادس من إطار عمل دكار الصادر عن المنتدى العالمي للتربية (اليونسكو، 2000) على ضرورة توفير تعليم ابتدائي "ذي نوعية جيدة"، يمكن الأطفال من تحقيق كامل إمكاناتهم المعرفية والعاطفية والإبداعية، ويحدث تغييرا في سلوكهم. ولهذا تولي منظمات دولية وإقليمية عديدة وكثير من الدول قضية تحسين التعليم درجات عالية جدا من الأولوية، بل واعتبر التقرير الأمريكي الشهير "أمة معرضة للخطر" جودة التعليم قضية أمن قومي، واعتبر التحصيل الأقل جودة أمرا يهدد الشعب الأمريكي بفقد مكانته عالميا، وتفوقه علميا وصناعيا، وضياح أسواقه اقتصاديا (مكتب التربية العربي لدول الخليج، 1984).

وتشدد الحاجة إلى التعليم في العصر الحاضر مع تفجر المعرفة، واستخدام تقنيات المعلومات والاتصالات في مختلف مرافق الحياة، والانفتاح العالمي الذي أفسح المجال أمام أي فرد في أي وقت للوصول إلى قواعد المعلومات الضخمة والمتنوعة بسرعة فائقة، ومع ظهور مصطلحات جديدة مثل "مجتمع المعرفة" و"اقتصاد المعرفة"، إلى جانب ما نشهده من تطور سريع في مختلف المجالات الاجتماعية والاقتصادية والثقافية والعسكرية، ومن انتشار الأفكار الديمقراطية وازدياد مشاركة الجماهير في اتخاذ القرارات، والتركيز على الحريات العامة وحقوق الإنسان والعدالة الاجتماعية، وارتفاع صيحة العالم للحفاظ على البيئة من أخطار التلوث والاستنزاف...

ومن الطبيعي أن تضع هذه الظروف تحديات كبيرة أمام الأنظمة التعليمية، وأن تدعوها لإجراء تعديلات جذرية على أهدافها ومناهجها وأساليبها ووسائلها التعليمية وأبنيتها ومرافقها حتى تتمكن من تلبية الاحتياجات المستجدة، وتقديم تعليم جيد لجميع المتعلمين دون استثناء، وتخرج نوعية جديدة من المواطنين القادرين على تنمية أنفسهم مدى الحياة، حتى يتمكنوا من مسايرة متطلبات العصر. فالمعرفة تتطور بشكل سريع جدا، بحيث أصبحت الحاجة ملحة إلى مواطنين يتمتعون بمعرفة أكاديمية عميقة، وتفكير ناقد وإبداعي، وقادرين على التحليل والتنظيم وحل المشكلات، واتخاذ القرارات المسؤولة، والعمل

باستقلالية، وعلى التواصل والحوار والمناقشة والتعاون مع الآخرين، والتعامل بمهارة مع تكنولوجيا المعلومات والاتصالات، وتعلم مهارات جديدة كلما دعت الحاجة.

ونظرا لتعدد عملية التعلم والتعليم، تتأثر جودة التعليم بعوامل عديدة جدا، كدافعية المتعلمين ومستويات طموحهم، ومحتويات المناهج، والأبنية التعليمية ومرافقها، إلخ... إلا أن المربين اقتنعوا في العقود الأخيرة بأن تحسين نوعية التربية التي يتلقاها الطلبة يتوقف إلى حد كبير على نوعية التعليم الذي يوفره المعلمون، وأنه لا يمكن لأي نظام تعليمي أن يرتقي أعلى من مستوى المعلمين فيه، ونوعية إعدادهم الأكاديمي والمهني قبل الخدمة وتدريبهم أثناءها، ومهارتهم في تسهيل عمليتي التعلم والتعليم. ويعتبر مستوى رواتبهم وقدرتها على توفير مستوى معيشة مقبول لهم، ومدى رضاهم عن عملهم وعن مكانتهم الاجتماعية عوامل أساسية تسهم في تحقيق جودة التعليم (اليونسكو، 2004).

ولهذا يتزايد التأكيد على الدور الرئيسي الذي يلعبه المعلم في تحسين نوعية التعليم وتعزيز فاعليته، نظرا للمركز الرئيسي الذي يحتله في النظام التعليمي - بالرغم من أهمية عناصر العملية التعليمية التعليمية الأخرى- بحيث أصبح يعتبر حجر الزاوية في أي إصلاح أو تطوير تربوي، وبدأت المطالبة بتوفير المعلمين المؤهلين الحاصلين على مستويات عالية من المعلومات والمهارات والاتجاهات التي تمكنهم من القيام بالمهام والأدوار المطلوبة منهم بكفاءة وفاعلية. فالمعلم لم يعد مجرد منفذ للمنهج المدرسي وملقن للمعرفة والمصدر الوحيد لها، بل أصبح عليه أن يكون موجها ومرشدا وقائدا ومخططا ومنسقا ومشجعا ومحفزا وميسرا لتعلم طلابه. ولهذا، لم يعد يكفي أن يتقن المعلم المادة العلمية التي يدرّسها ليقوم بعمله بفاعلية ونجاح، بل أصبح من الضروري أن يكون متمتعا بخصائص شخصية وأخلاقية مناسبة، وبمستوى ثقافي جيد، وقادرا على فهم حاجات المتعلمين وخصائص نموهم وتأمين الأجواء المناسبة لتيسير مشاركتهم الفعالة، وقادرا على استخدام أفضل الاستراتيجيات والطرائق والأساليب التعليمية-التعلمية التي تنمي قدراتهم الفكرية والتحليلية والنقدية، وتعلمهم كيف يبحثون عن المعلومات الجديدة ويختارونها وينظمونها ويستخدمونها، وكيف يتعلمون بأنفسهم، وقادرا على تقويم مدى تعلمهم وتقديمهم. كما أصبح عليه أن يساعدهم على الوعي بمشكلات بيئتهم والمساهمة في حلها، إلى جانب تقديم تربية من أجل الديمقراطية والتسامح وتقدير الاختلافات الثقافية والسلام وحقوق الإنسان والتفاهم الدولي، من خلال الممارسة وتطبيق هذه المفاهيم عمليا في الفصل. كما يتطلب أن يكون المعلم قادرا على تنمية نفسه وتجديد معلوماته باستمرار، وقادرا على التحليل والنقد وحل المشكلات، وعلى العمل ضمن فريق، وعلى إقامة علاقات إيجابية مع زملائه وسائر الذين يتعامل معهم، والانفتاح على المجتمع المحلي، وإجراء البحوث المتعلقة بعمله، واكتساب الكثير من المعارف والمهارات والاتجاهات التي يُنتظر منه إكسابها لطلّبه.

ولهذا أصبح الارتقاء بمهنة التعليم من أولويات الأنظمة التعليمية التي تهتم اهتماما خاصا بوضع معايير لجودة التعليم وجودة أداء المعلم من خلال معايير مهنية لاختيار المعلمين وإعدادهم وتدريبهم أكاديميا ومهنيا، وتحسين أوضاعهم الاقتصادية والاجتماعية ورفع مكانتهم، وتأمين بيئة تعليمية تعليمية ملائمة وجذابة، للتمكن من استقطاب أصحاب الكفاءات لمهنة التعليم واستبقائهم فيها كاستراتيجية لإصلاح الأنظمة التعليمية. وقد سعت هيئات عديدة، أجنبية وعربية، لإنشاء مراكز لاعتماد مؤسسات إعداد المعلمين، ووضعت أدلة تحدد معايير كفاءة المعلمين، كما شاعت في السنوات الأخيرة في كثير من الدول ممارسات إلزامية، كالترخيص لممارسة مهنة التعليم، وإجازة برامج الإعداد أو الاعتماد، والترقي المهني (حمود، 2012).

ونظرا لأهمية هذا الموضوع وخطورته، أوصى العديد من المؤتمرات والندوات واللقاءات والتقارير الدولية والإقليمية والوطنية بضرورة الاهتمام باختيار المعلمين وإعدادهم وتدريبهم وتسليحهم بما يحتاجون إليه من معلومات ومهارات واتجاهات، بالإضافة إلى تحسين أوضاعهم وظروف عملهم.

وقد اهتمت منظمة اليونسكو بالمعلمين منذ عقود، وأصدرت عام 1966 توصية بشأن أوضاعهم أقرها المؤتمر الدولي الحكومي الذي نظّمته بالتعاون مع منظمة العمل الدولية (نشرتها اللجنة الوطنية اللبنانية لليونسكو، 2007)<sup>1</sup> اهتمت فيها بكافة جوانب مهنة التدريس الاجتماعية والأخلاقية والمادية والمهنية، واعتبرتها مهنة تتطلب من المعلمين معارف متعمقة ومهارات متخصصة يتم اكتسابها وتنميتها عن طريق دراسات جديّة ومستمرّة، كما تتطلب شعورا بالمسؤولية الشخصية والجماعية عن تعليم التلاميذ والعمل على ما فيه خيرهم وصالحهم. كما تناولت التوصية إعداد المعلمين للمهنة لكافة المراحل التعليمية، وتطرقّت إلى معاهد وبرامج هذا الإعداد، وإلى التدريب أثناء الخدمة، وإلى أوضاع المعلمين الوظيفية وحقوقهم ومسؤولياتهم. وأكدت منظمة اليونسكو في مناسبات أخرى على اعتبار إعداد المعلم بمثابة استراتيجية لمواجهة أزمة التعليم في عالمنا المعاصر، وبدأت منذ عام 1994 الإحتفال باليوم العالمي للمعلم في الخامس من تشرين الأول/أكتوبر من كل عام بهدف تكريم المعلمين لمساهماتهم الجليلة بتنشئة الأجيال المستقبلية، ولإلقاء الضوء على الدور الفعال الذي يقومون به، واختارت موضوع "تعزيز دور المعلمين في عالم متغير" ليناقدش في المؤتمر الدولي للتربية، الذي انعقد في جنيف في عام 1996، بهدف التركيز على أدوار المعلمين في عملية التغيير.

وأطلق البنك الدولي مشروعا لتقويم الأنشطة التربوية بشكل شامل، بما في ذلك السياسات المتبعة لاجتذاب المعلمين المتميزين وتحفيزهم للاحتفاظ بهم في المهنة، من خلال إعداد دراسات حالة حول معلمي سبع دول عربية<sup>2</sup> في المرحلة الأولى، على أن يشمل المشروع في المرحلة التالية دولا أخرى (World Bank, 2011).

وتهتم منظمات دولية وإقليمية عربية أخرى بتحسين أوضاع المعلمين، كاليونيسيف، والاتحاد الأوروبي، وجامعة الدول العربية، والمنظمة العربية للتربية والثقافة والعلوم (أليكسو)، ومكتب التربية العربي، والمنظمة الإسلامية للتربية والعلوم والثقافة (إيسيسكو)، وغيرها كثير.

فعلى سبيل المثال، سعت المنظمة العربية للتربية والثقافة والعلوم (أليكسو) لتعزيز مكانة المعلم، فأعدت العديد من الدراسات تناولت: الأوضاع الاقتصادية والاجتماعية للمعلمين في الوطن العربي، وواقع إعدادهم وتدريبهم، ونظم ترفيقهم، ودور جمعيات المعلمين ونقاباتهم في الارتقاء بالعملية التربوية، والاتجاهات العالمية في إعداد المعلمين وتدريبهم (حمود، 1998)، وعقدت العديد من الندوات وورش العمل في هذا

<sup>1</sup>يمكن الحصول على النص أيضا عن الموقع:

[http://www.unesco.org/education/information/nfsunesco/pdf/TEACHE\\_F.PDF](http://www.unesco.org/education/information/nfsunesco/pdf/TEACHE_F.PDF)

<sup>2</sup>الأردن، وتونس، وجيبوتي، والصفة الغربية وقطاع غزة، ولبنان، ومصر واليمن.

الصدد، وأصدرت عددا من التوصيات، كما أصدرت، ابتداء من عام 1979، عددا من الاستراتيجيات لتطوير التربية في الدول العربية، تناولت فيها قضايا المعلمين أيضا. كما أصدرت بالتعاون مع أيسيسكو ميثاقا أخلاقيا للعاملين في مهنة التعليم في الوطن العربي يتضمن قواعد ومبادئ مهنية وأخلاقية تتعلق بواجبات العاملين في مهنة التعليم وحقوقهم، تنبثق من فلسفة المجتمع لتكون معايير لسلوك العاملين فيها (أليكسو وأيسيسكو، 2003).

وبدأت جامعة الدول العربية عام 2006، بالتعاون مع منظمة اليونسيف، التحضير لإطلاق مشروع للارتقاء بالمعلم العربي مهنيا واجتماعيا ورفع كفاءته المهنية وبناء قدراته القيادية، والانتقال به من كونه موظفا في نظام بيروقراطي تقليدي إلى نظام مهني له قواعده ومعايير أدائه، ووضع أسس عربية موحدة لمعايير أداء المعلم العربي تكون بمثابة مبادئ حاكمة تحدد المستويات المعرفية والأدائية والثقافية والأخلاقية التي ينبغي أن تتوافر في المعلم من أجل تمكينه وتمهينه وتمكين المتعلم، وذلك استجابة لمقررات مؤتمرات القمم العربية. فتم إعداد عدد من الدراسات حول أوضاع المعلمين في تسع دول عربية، كما تم بناء شراكات مع بعض المنظمات المعنية على الصعيد الإقليمي والدولي، وتم عقد العديد من لقاءات الخبراء لمناقشة الدراسات وتبادل الخبرات حول معايير أداء المعلم العربي، وأدى ذلك إلى وضع "الإطار الاسترشادي لمعايير أداء المعلم العربي: سياسات وبرامج"، بهدف وضع أسس عربية موحدة لمعايير أداء المعلم العربي، ولوضع نظم متقاربة للارتقاء بالمعلم مهنيا واقتصاديا واجتماعيا، ووضع أسس لإجازة البرامج التدريبية، وبناء قدرات القيادات التربوية لتحقيق الإصلاح المنشود، وتحقيق جودة العملية التعليمية كعامل حاسم في أي استراتيجية للتنمية البشرية، وتحقيق أقصى درجة من الاتقان في مخرجات التعليم، واعتبار هذه المعايير أساسا لعملية التقويم والتقييم الذاتي لتحسين الأداء، على أن تأخذ منه كل دولة عربية ما يناسب ظروفها واحتياجاتها، وأن تتسم بالمرونة للاستجابة للتغيرات التي تطرأ عالميا وإقليميا (جامعة الدول العربية واليونسيف، 2011 أ و ج).

وقد ركز الإطار الاسترشادي على التمهين من أجل التمكين. فتمهين التعليم معناه اعتبار التعليم مهنة واعتبار المعلم صاحب مهنة، والتمكين معناه اقتدار المعلم على تحقيق الجودة في أدائه وفق معايير مهنية محددة، مع التأكيد على ضرورة مشاركة المعلم في عملية تقويم نفسه، والارتقاء بكفاءته المهنية، مع توفير الظروف البيئية المادية والتنظيمية والمعرفية والاجتماعية اللازمة لجعل التدريس نشاطا مهنيا ديموقراطيا جذابا قادرا على اجتذاب أفضل الموارد البشرية والمحافظة عليها، وفتح مسارات لتقويم المعلمين والمعلمات وترقيتهم إلى قمة الهرم الوظيفي دون الحاجة إلى الانتقال إلى خارج مهنة التدريس، وتوفير الحوافز والجوائز لهم بناء على معايير تحقق العدالة، وتشجيع تأسيس منظمات مهنية تُعنى برعاية مهنة التعليم في مراحلها المختلفة.

وقد أشار الإطار الاسترشادي إلى أن حركة المعايير ظهرت في التسعينيات من القرن الماضي لتكون المقاربة التربوية الحديثة للارتقاء بمهنة التدريس، ولتضع المعارف والمهارات والقيم كمستويات يجب على المعلم التمكن منها كي يقوم بالمهام الموكولة إليه بنجاح.

واستعرض الإطار الاسترشادي معنى المعايير وحدد مكوناتها بثلاثة هي: المعرفة التخصصية والتربوية، والمهارات، والأخلاق والقيم والاتجاهات، ثم قدم عددا من المعايير الخاصة بكل مرحلة من مراحل النمو المهني الثلاث للمعلم: معايير إعداد المعلم قبل الخدمة، ومعايير التهيئة للمعلم المبتدئ/المساعد، ومعايير المعلم الممارس/المحترف. وأكد على ضرورة أن تتحقق شراكة كاملة بين كليات التربية ووزارات التعليم

في كل مرحلة من المراحل الثلاث، وأن تكون المدرسة هي الوحدة الأولى للعمل التربوي والتي يتم فيها نمو المعلم والمتعلم معا وفقا لمعايير تحقق الجودة والتحسين المستمر. كما أشار الإطار إلى الحاجة إلى تعاون عربي لتطوير معايير أداء المعلم من خلال وضع إطار عام لتلك المعايير ووضع أطر لتقويم المعلمين على مستوى المنطقة للترخيص للتدريس، تطبيقها كل دولة وفقا لظروفها، بحيث يسهل الاعتراف المتبادل بشهادة إجازة/رخصة التدريس، وتسهل حركة تنقل المعلمين بين الدول العربية.

وقد اهتم عدد من الدول العربية بتمهين التعليم بوضع معايير وطنية لكفاءة أداء المعلمين اعتُبرت أساسا لاختيار المعلمين وتعيينهم وتمييزهم مهنيا، ولعملية التقويم الذاتي والتقويم الخارجي، وربط معظمها بين الإعداد الجيد للمعلم وضمان الجودة في العملية التعليمية، وأكد أن إعداد المعلمين في كليات التربية أكثر نجاحا من إعدادهم من خلال دورات قصيرة بعد إكمال الشهادة الجامعية الأولى (جامعة الدول العربية واليونيسيف، 2010، وجامعة الدول العربية واليونيسيف، 2011 ج، التقرير النهائي للقاء الأول).

ولكن، بالرغم من الجهود الواضحة التي تبذلها الدول العربية لتحسين كفاءة المعلمين وتحسين أوضاعهم، تشير دراسات عديدة إلى تحديات ومشكلات عديدة ما تزال تواجه المعلمين في هذه الدول، مع اختلاف في هذا المجال من دولة لأخرى تبعا لظروفها المختلفة، حيث يُسجل خلل في اختيار وقبول الطلبة المعلمين في كليات التربية ومعاهد إعداد المعلمين لا يسمح بانتقاء من يصلح فعلا لمهنة التعليم، ويلاحظ تزايد عدد الملتحقين بها من ذوي المؤهلات المنخفضة نظرا لغياب الحوافز المادية والمعنوية المجزية، كما يُسجل ضعف المستوى الأكاديمي للمعلمين، وانخفاض مستوى إعدادهم قبل الخدمة، وضعف برامج تدريبهم أثناء الخدمة، وانخفاض مستوى الأبنية والمرافق والخدمات التي يعملون في ظلها. وتعاني مهنة التعليم في الوطن العربي من تراجعها أمام المهن الأخرى، وتدني مكانتها الاجتماعية والاقتصادية بشكل لا يتناسب مع الأدوار الجسيمة التي يؤديها المعلمون.

وقد بين الإطار الاسترشادي الذي وضعته الجامعة العربية بالتعاون مع اليونيسيف أن غالبية الدول العربية أظهرت احتياجها إلى دعم فني: لتنمية قدرات المعلمين ووضع خطط لتطوير أدائهم، ولتصميم معايير مطورة لتقويم أدائهم وتدريب المختصين للقيام بهذه المهمة، ولإعداد وتصميم وتنفيذ برامج لإعدادهم وتدريبهم (جامعة الدول العربية واليونيسيف، 2010).

وأظهرت دراسة مسحية حديثة شاركت فيها سبع دول عربية (الأردن، تونس، جيبوتي، فلسطين، لبنان، مصر، اليمن) أن دور المعلمين في تحسين نوعية التعليم يتزايد في هذه الدول، ولكن لا يزال يسجل قصور وتخلّف في سياسات إعداد المعلمين مقارنة مع ما يحدث في عدد من الدول المتقدمة، مع تسجيل تباين في حدة المشكلات بين تلك الدول العربية، ومعظم هذه الدول لا تستطيع اجتذاب من هم الأفضل لمهنة التعليم، وهم لا يخضعون للإجراءات التي تستقصي قدراتهم وإمكاناتهم ورغباتهم بحيث تضمن دخول الأفضل للمهنة، ويتم التعيين على أسس تقليدية، والأوضاع الاقتصادية والاجتماعية لا تشجع على الاستمرار في المهنة (خصاونة، 2013).

هذا، وتحتاج بعض الدول العربية إلى وضع أو تفعيل معايير مهنية وضوابط واضحة وشاملة لكفاءة أداء المعلم، وتحديد المؤشرات أو المستويات التي يمكن بقياسها معرفة مدى تحقق هذه المعايير. مما يستدعي العمل على إعداد معايير مهنية للمعلم على المستوى العربي شاملة للجوانب المعرفية والمهارية والثقافية والأخلاقيات المهنية، والمؤشرات والمستويات التي يمكن بقياسها معرفة مدى تحقيق هذه المعايير، لتسترشد بها الدول العربية وفقا لظروفها واحتياجاتها، عند اختيار المعلمين وإعدادهم قبل الخدمة وتعيينهم وتقويمهم ومتابعة تمثيتهم المهنية المستمرة وترقيتهم، ولمساعدة المعلم على التقويم الذاتي، بهدف تحسين مهنة التعليم والارتقاء بها.

ونظرا لأهمية هذا الموضوع، فقد دعا وزراء التربية والتعليم العرب في مؤتمرهم الثامن تحت عنوان "المعلم العربي بين التكوين الناجح والتمكن المهني"، المنعقد في الكويت في أيار/مايو 2012، إلى وضع معايير عربية في مجال إعداد المعلمين وتدريبهم وتقويمهم في ضوء مؤشرات الأداء الوظيفي"، وشددوا في توصياتهم النهائية على "وضع دليل عربي لتحديد أدوار المعلم في مجتمع المعرفة وتطوير البرامج المتعلقة بإعداده وتدريبه وتقويم أثر التدريب"؛ ودعوا المنظمة العربية للتربية والثقافة والعلوم الى وضع دليل عربي لاعتماد منح رخصة/إجازة مزاولة مهنة التعليم بما يضمن تمهين المعلم العربي وتطوره المهني، ونموه الوظيفي، وبما يسهل تنقل المعلمين ويحقق الاستفادة منهم في الوطن العربي وخارجه. وقد برز في المناقشات توجهات تدعو إلى الارتقاء بالمعلم وتوفير منظومة حوافز له، والعمل على رفع مكانته الاجتماعية والاقتصادية، واشتراط الحصول على مؤهل جامعي تربوي للالتحاق بمهنة التعليم، وترسيخ ثقافة التطوير المهني للمعلم، والاهتمام بمؤسسات إعداد المعلمين وتدريبهم ورفدها بالكوادر المتخصصة وبتقانات المعلومات والاتصال، وإنشاء هيئة متخصصة تعنى بتقويم الأداء التربوي للمعلم (عن: حديث المدينة، 2012).

وتنفيذا لتوصيات مؤتمرات وزراء التربية والتعليم العرب تبنت المنظمة العربية للتربية والثقافة والعلوم "البرنامج العربي لتحسين جودة التعليم"، وهو يتألف من خمسة برامج فرعية متكاملة، أحدها: "البرنامج العربي للارتقاء بالمعلمين معرفيا ومهنيًا" الذي تستضيفه وتديره أكاديمية الملكة رانيا لتدريب المعلمين، وهو البرنامج الذي تنظم في إطاره ورشة العمل التي نحن بصددتها، والتي تناقش "مشروع تطوير إطار مرجعي عربي للمعايير المهنية للمعلمين".

وقد ارتكز هذا المشروع على بعض الأسس/المنطلقات أبرزها:

- \* الالتزام بحق كل إنسان بالحصول على تعليم جيد دون أي تمييز، والتأكيد على أن المتعلم هو مركز العملية التعليمية التعليمية.
- \* التطور العالمي السريع في كافة المجالات، وخاصة في مجال المعرفة وتكنولوجيا المعلومات والاتصالات، والانفتاح العالمي، وانتشار الأفكار الديمقراطية، مما وضع تحديات كبيرة أمام الأنظمة التعليمية.
- \* تطور الفكر التربوي في العالم بعامه، وفي الدول العربية بخاصة، والتوجهات الحديثة للتأكيد على ضرورة تحقيق جودة التعليم، التي يلعب المعلم دورا مركزيا في تحقيقها.
- \* التأكيد على أن التعليم مهنة، وأن المعلم صاحب مهنة متميزة لها قواعد محددة تستوجب صياغة معايير تشير إلى ما ينبغي أن يعرفه وما يستطيع أداءه.

\* التأكيد على أهمية المعايير المهنية كأداة لتحديد المستويات المعرفية والمهارية/الدائية والأخلاقية التي ينبغي أن يصل إليها المعلم ويمارسها ويستمر في تنميتها من أجل تمهينه وتمكينه، والارتقاء بنظام التعليم العربي، وتوفير تعليم جيد لجميع التلاميذ، كوسيلة لتحقيق التنمية المستدامة.

\* الحاجة إلى تعاون عربي لتطوير المعايير المهنية للمعلمين، ولتبادل الخبرات المتصلة بطرق تقويم مدى تحققها لدعم قدرات المعلمين، والعمل على الاعتراف المتبادل بشهادات الترخيص لمهنة التدريس بين الدول العربية.

وهكذا تهدف ورشة العمل الحالية إلى:

\* المساعدة في تحسين مهنة التعليم في الدول العربية من خلال تطوير معايير مهنية للمعلمين من شأنها أن تدفعهم لتحسين ممارساتهم المهنية لدعم نوعية تعلم جميع التلاميذ.

\* بناء القدرات العربية في مجال المعايير المهنية للمعلمين.

\* التوصل لتطوير أساس عربي مشترك لبرامج إعداد المعلمين قبل الخدمة، ولاختيارهم، وتقويمهم، ومنحهم الشهادات، واقتراح أسس لنظام إجازة/ترخيص المعلمين بالاعتماد على معايير واضحة.

\* إفساح المجال أمام المشاركين لتبادل الخبرات والاستفادة من الممارسات الجيدة، خاصة فيما يتعلق بمهنة التعليم.

\* تطوير تعاون عربي في مجالات التعليم بعامة، وفي تطوير مهنة التعليم بخاصة.

\* تقديم مقترحات لتطوير مضمون الإطار المرجعي.

## 2 - معنى المعايير، خصائصها، ومنهجية إعدادها

### 1-2 معنى المعيار (standard):

المعيار هو عبارة عن جملة موجزة تصف بشكل محدد مستوى جانب رئيسي من جوانب عمل المعلم التعليمي التعليمي، وتحدد ما يتوقع المجتمع من المعلم أن يعرفه، وما يستطيع أن يقوم به أو يؤديه أثناء ممارسته لمهنته، وما يتسم به من سمات وخصائص شخصية وأنماط تفكير، وما يؤمن به من قيم واتجاهات، وما يتحلى به من أخلاق، تُوجّه ممارساته ويمكن أن تُلاحظ في سلوكه وتصرفاته، بحيث يمكن الاستناد إليها للحكم على كفاءة وفاعلية وجوده أدائه.

وتبنى المعايير انطلاقاً من ثقافة البلد واحتياجاته وأهداف التعليم فيه ونظريته إلى معنى التعلم والتعليم الناجحين. وتغطي عادة كافة جوانب العمل المهني للمعلم بشكل متكامل.

### 2-2 خصائص ومواصفات المعايير:

ينبغي أن تصاغ المعايير بحيث تكون:

- واضحة ومحددة دون أي التباس، وقابلة للتطبيق على فئات مختلفة من المعلمين، تحدد بدقة ماذا يتوقع من المتعلم أن يعرفه، وماذا يتوقع أن يتقنه ويؤديه؛
- شاملة لكافة المعارف والمهارات والاتجاهات المؤثرة في العملية التعليمية التعليمية؛

- مرنة ومتطورة وقابلة للتعديل والتطوير وفقا للظروف الاجتماعية والاقتصادية والبيئية وللتطورات العلمية والتكنولوجية المستجدة والمتباينة في البلد الواحد؛
- موضوعية يمكن الحكم على مدى تحققها بلا تدخل من ذاتية المعنيين قدر الإمكان؛
- قابلة للملاحظة والقياس بحيث يمكن إثبات مدى تحققها بواسطة وسائل وأساليب متعددة؛
- أخلاقية تراعي قيم المجتمع المقبولة وعاداته وسلوكياته؛
- تحقق مبدأ المشاركة بإفساح المجال أمام أطراف متعددة من المعنيين بالتعليم للمشاركة في إعدادها وتقييم نتائجها؛
- داعمة بحيث تشكل آلية تدعم العملية التعليمية التعلمية وتسعى للنهوض بها؛
- مجتمعية تلبي احتياجات المجتمع وتراعي ظروفه وتهتم بقضاياها؛
- وطنية تخدم أهداف الوطن وقضاياها ومصالحته العليا.

ولا بد من وضع مؤشرات لمستوى الإنجاز تساعد المعلم على القيام بالتقويم الذاتي، كما تسمح للممتحنين بالقيام بالتقويم الخارجي. علما بأن المعايير ليست ثابتة ولا عالمية، ولهذا تختار كل دولة منها ما يتناسب مع ظروفها وأولوياتها وإمكانياتها، وتتوسع فيها وفقا لاحتياجاتها لتوفير المعلم المؤهل والملتزم.

## 2-3 منهجية إعداد المعايير

يستند إعداد المعايير المهنية للمعلمين إلى منهجية علمية تنطلق من واقع المعلمين وظروفهم الوطنية بهدف العمل على تطويرها وتحسينها؛ ويعتمد على العمل التعاوني الجماعي بحيث يتم تشاور واسع وعميق وحقيقي بشأنها بين كافة المعنيين بالتعليم في المجتمع؛ وتتم الاستفادة من التجارب الدولية والإقليمية والخبرات المتاحة؛ ويُتبع أثناء ذلك خطوات جادة أبرزها:

- تشكيل لجان وفرق عمل وطنية متخصصة يشارك فيها ممثلون عن كافة الفئات المعنية بالعملية التعليمية التعلمية: القيادات التربوية المسؤولة عن اتخاذ القرارات في وزارة التربية والتعليم، وممثلون عن: أساتذة الجامعات، والمختصين في التربية وفي إعداد المعلمين وتنميتهم مهنيا، والمعلمين المتميزين، ومديري المدارس، والمشرفين/الموجهين/المفتشين التربويين، ونقابات المعلمين/اتحاداتهم/جمعياتهم المهنية، والمنظمات التي تهتم بالأطفال، والمتخصصين في تكنولوجيا المعلومات والاتصالات الحديثة، والقطاعات الاقتصادية والمتقنين ومنظمات المجتمع المدني ذات العلاقة، وأولياء الأمور، إلخ. وذلك من أجل أن يتحاوروا ويتناقشوا ويتبادلوا الخبرات المتعلقة بالمعايير المهنية المستهدفة. فتنمية المعلم ليست قضية تربوية فحسب، بل قضية سياسية وتنموية وحضارية والأساس الذي يبني عليه مستقبل البلد.

- دراسة أوضاع المعلمين في البلد من كافة الجوانب وتحديد المشكلات التي تعترضهم من أجل التخطيط لمعالجتها.

- دراسة التجارب الدولية والعربية التي وضعت معايير مهنية للمعلم، ومناقشة مدى ملاءمتها للواقع الوطني والاستفادة منها كلما أمكن ذلك.

- استخدام أسلوب العصف الذهني لطرح أفكار تتعلق بالمعايير المهنية في ضوء خبرات المشاركين للحصول على مقترحات وبدائل مناسبة تتعلق بالمجالات الأساسية للمعايير وعناصرها/مؤشراتها.

- تكليف لجنة مصغرة لصياغة مجموعة مقترحة من المعايير التي تعبر عن مختلف جوانب أداء المعلم في ضوء ما تمخض عنه العصف الذهني من أفكار، يتم فيها مراعاة خصائص ومواصفات المعايير الجيدة، ووضع مؤشرات لكل معيار تدل على تحقق هذا المعيار، لتكون منطلقا لكافة المشاركين للتداول حولها ومناقشتها بعمق وإبداء الرأي بشأنها للتوصل إلى بدائل وأفكار مناسبة، وتعديل مسودة المعايير المقترحة في ضوء ذلك.

- إجراء حوار وطني حول مسودة المعايير المقترحة في ورش عمل موسعة يشارك فيها المستفيدون من المعايير والمطبوقون لها من المعلمين، ومديري المدارس، والموجهين/المرشدين/المفتشين التربويين، والقيادات التربوية، ومؤسسات إعداد المعلمين وتدريبهم، وأولياء الأمور، ورجال الأعمال، ووسائل الإعلام، وتُجرى التعديلات اللازمة بناء على ذلك.

- الاستعانة ببعض الخبراء المحليين والدوليين لإبداء رأيهم في المعايير المقترحة وتحكيمها والحصول منهم على تغذية راجعة حول مدى ملاءمتها ووضوح صياغتها، وذلك للتحقق من صدق ما يتم التوصل إليه من معايير ومؤشرات، ويتم إدخال التعديلات عليها في ضوء ذلك.

- تجربة المعايير على عينة من المعلمين الجدد والممارسين والمتميزين للتأكد من مدى وضوحها وشمولها ودقتها وصحة صياغتها، إلخ. وإجراء التعديلات عليها إن لزم الأمر.

- التثبت من صدق المعايير وثباتها بعد الاتفاق على مسودتها شبه النهائية.

- التوعية بالمعايير المهنية وأهميتها وخلق ثقافة مواتية لها، والتدريب على استخدامها من قبل المعلمين والمديرين والموجهين في التقويم بقصد تفعيلها، وإعداد أدلة لهذه الغاية.

- دعوة بعض منظمات الأمم المتحدة والمنظمات المانحة لدعم المشروع فنيا وماديا، كاليونيسكو واليونسف والاتحاد الأوروبي وغيرها من المنظمات الدولية المانحة.

- إخضاع المعايير للمراجعة بشكل دوري بقصد تعديلها حيث تدعو الحاجة، مما يعزز ثقة المجتمع بها.

وتجدر الإشارة إلى أن الإطار المرجعي العربي المقترح لم يتبع الخطوات المذكورة أعلاه، بل هو نتاج جهود فردية، وقد خُصص لإعداده شهر ونصف فقط، والهدف منه إثارة النقاش في ورشة العمل هذه لتطويره، بحيث يصبح عملا تعاونيا إلى حد ما.

### 3- المعايير المهنية للمعلمين عالميا وعربيا

وضعت بلدان عديدة، أجنبية وعربية، أدلة تحدد المعايير المهنية للمعلمين: أي المستويات الثقافية والمعرفية والمهارية والأخلاقية التي ينبغي أن تتوفر لديهم بحيث يتمكنون من القيام بممارسات فعالة في

التعليم والتعلم، وبالتالي تمهين مهنة التعليم باعتبارها مهنة معقدة تتطلب من المعلمين دراية متعمقة ومهارات متخصصة، من خلال إعداد متخصص لا يقل عن الشهادة الجامعية الأولى، ومن خلال الإطلاع المستمر على المستجدات بما يضمن تحقيق شعور المعلمين بالرضا، والنهوض بجودة عملية التعليم والتعلم والارتقاء بها كعامل حاسم في تحسين تعلم وتحصيل جميع الطلبة.

وقد تم الاطلاع على العديد من المعايير المهنية للمعلمين التي وضعتها بعض تلك الدول، والتي أمكن الحصول عليها، وحاولنا الاستفادة منها في مشروع الإطار المرجعي العربي، أبرزها:

### 3-1-1 المعايير المهنية للمعلمين في بعض الدول الأجنبية

#### 3-1-1-1 الولايات المتحدة الأمريكية

##### أ) معايير المجلس الوطني لاعتماد مؤسسات إعداد المعلمين (NCATE) <sup>3</sup>

يُعتبر المجلس الوطني الأمريكي لاعتماد مؤسسات إعداد المعلمين (NCATE, 2008) من أشهر المؤسسات المعترف بها في الولايات المتحدة الأمريكية والتي تمنح شهادات اعتماد لمختلف المؤسسات التي تعد المعلمين، سواء على مستوى الدرجة الجامعية الأولى أو مستوى الدراسات العليا، فتبيّن مدى فاعليتها ومدى تمتع برامجها ومراقبتها ومواردها البشرية والمادية بمستوى متميز، تجعلها قادرة على تخريج معلمين كفؤين يتمتعون بالمعايير المهنية المطلوبة.

تأسس المجلس الوطني عام 1954 وهو يضم الكليات والجامعات التي تُعد المعلمين، والمنظمات المهتمة برعاية الأطفال، والمنظمات المهنية التي تهتم بمواد التدريس وتكنولوجيا المعلومات، والقياديين التربويين، ومتخذي القرارات وغيرهم من المؤسسات المتخصصة التي تهتم بجودة إعداد المعلم، ويتلقى مداخلات من قطاع عريض من المربين صانعي السياسات.

ويؤكد المجلس أن رسالته الرئيسية تتركز في تحسين إعداد المعلمين وتقويمه، وتحدد عملية الاعتماد مدى تحقيق مؤسسات إعداد المعلمين المعايير المهنية المطلوبة والتي تتلاءم مع المتطلبات الاجتماعية المتجددة، وتضمن بذلك تحقيق جودة مهنة التعليم. وبهذا يطمئن المجتمع إلى أن خريجي المؤسسات المعتمدة قد حصلوا على مستوى رفيع من المعلومات والمهارات والاتجاهات والقدرة على التفكير التحليلي وحل المشكلات التي يتطلبها مجتمع القرن الحادي والعشرين، والتي تجعلهم كفؤين وقادرين على مساعدة جميع الطلبة على التعلم مهما تعددت خلفياتهم. كما تؤكد رسالة المجلس على توفير قيادات لتطوير إعداد المعلمين. فمن خلال التقويم المنتظم المركز على المعايير يشجع المجلس المؤسسات المعتمدة على إجراء تطوير مستمر قائم على بيانات دقيقة ومتسقة، مما يضمن أن تبقى هذه المؤسسات فعالة ومنتجة وأن يكون خريجوها قادرين على التأثير الإيجابي على طلبة التعليم قبل الجامعي.

<sup>3</sup> NCATE: National Council of Teacher Education for Accreditation

وترتكز معايير المجلس الوطني الأمريكي على الإيمان بأن جميع الأطفال قادرون على التعلم ويجب أن يحصلوا على تعليم ذي جودة عالية، وأن يكتسبوا المعلومات والمهارات التي تجعلهم مواطنين مسؤولين ومشاركين في اقتصاد المعلومات. وهذا يتطلب: توفير معلمين جدد حاصلين على المعارف والمهارات الأكاديمية والتربوية اللازمة للتدريس؛ وتوفير إداريين ومهنيين وفنيين متخصصين جدد حاصلين على المعارف والمهارات التي تجعلهم قادرين على خلق بيئة داعمة لتعلم الطلبة المعلمين؛ وتطبيق أشكال متعددة من وسائل التقييم، والقيام بدراسات تتبعية واستخدام النتائج للتأكد من أن الطلبة المعلمين يحققون المعايير المهنية، وأن الخريجين قادرون على القيام بالتدريس بشكل يجعل جميع الطلبة يتعلمون، وقادرون على استخدام التكنولوجيا في التدريس لتحسين هذا التعلم، وعلى التعاون مع الزملاء والمتعلمين وأولياء الأمور، وينظرون إلى إعداد المعلمين قبل الخدمة وتطويرهم أثناءها على أنه عملية متواصلة.

وقد وضع المجلس الوطني عددا من المعايير لاعتماد مختلف المعاهد والمؤسسات التي تعنى بإعداد المعلمين وسائر المهنيين التربويين العاملين في المدرسة من مرحلة ما قبل المدرسة حتى نهاية المرحلة الثانوية، وتم تعديلها أكثر من مرة حيث أنها تخضع للتعديل كل سبع سنوات للتأكد من أنها تعكس نتائج البحث المستمر والتطورات في التطبيقات التربوية. وقد صدرت النسخة الأخيرة منها في شباط/فبراير 2008 لتبقى معتمدة حوالي سبع سنوات حتى تتم مراجعة هذه المعايير أو تحديثها في ضوء التغذية الراجعة المنظمة التي تتلقاها من المعلمين ومتخذي القرارات، مع تنبيه المعلمين إلى مراجعة موقع المجلس الإلكتروني للاطلاع على آخر التعديلات المقترحة على السياسات أو الإجراءات أو المعايير.

وقد وضع المجلس إطارا حدد فيه معايير لست وحدات تركز على:

- 1) وحدة المعلومات والمهارات الأكاديمية والتربوية التي على الطلبة المعلمين والخريجين أن يمتلكوها والاتجاهات والمواقف التي يتوقع أن يتصرفوا في الفصل في ضوءها لمساعدة جميع الطلبة دون أي تمييز على التعلم وذلك من مرحلة الروضة حتى نهاية المرحلة الثانوية؛
- 2) وحدة نظام التقييم الذي يجمع المعلومات حول خصائص الطلبة المعلمين والخريجين ويحللها ليتأكد من مدى تحقق المعايير لديهم؛
- 3) وحدة تقييم التطبيق الميداني للتحقق من اكتساب الطلبة المعلمين والخريجين المعايير المطلوبة؛
- 4) الوحدة التي تصمم وتنفذ وتقوم المنهج المتنوع لإكسابهم تلك المعايير،
- 5) وحدة تقييم خصائص وأداء وفاعلية أعضاء هيئة التدريس وتنميتهم المهنية؛
- 6) وحدة تقييم الإدارة والموارد المالية والبشرية والتسهيلات المتوافرة بما في ذلك تكنولوجيا المعلومات، والتي تساهم في دعم الطلبة المعلمين بشكل يحقق المعايير المهنية.

ويقدم المجلس معلومات حول معاني الإطار المفاهيمي والمعايير الستة، ويفصل العناصر/المؤشرات التي تدرج تحت كل معيار، واضعا ثلاثة مستويات للأداء في كل مجموعة منها (المستوى المستهدف، مقبول، غير مقبول) لتسهيل عملية التقييم وإصدار الأحكام.

كما يقدم بعض المقررات المهنية التي تساعد المعلم على اكتساب المعايير المهنية، ومعايير تحدد ما يجب أن يعرفه المعلم المتخصص ويكون قادرا على أدائه في ميدان معين، كمعلم الحاسب الآلي، ومعلم العلوم، والمتخصص في الطفولة المبكرة، والمتخصص في التكنولوجيا، ومعلم الموهوبين، وغيرهم من فئات المعلمين.

## ب) المجلس الوطني الأمريكي للمعايير المهنية للمعلمين

تحت عنوان "ماذا يجب على المعلمين أن يعرفوا وأن يكونوا قادرين على القيام به؟"، أصدر " المجلس الوطني الأمريكي للمعايير المهنية للمعلمين عام 1989 ( National Board for Professional Teaching Standard, 1989) وثيقة أشارت إلى أنه يوجد معلمون ممتازون كثيرون يعملون في المدارس دون أن يتم الاعتراف بهم، ودون أن تتم مكافأتهم، ولهذا يترك كثيرون منهم المهنة، كما يبتعد عنها كثيرون يمكن أن يتميزوا فيها. كذلك، فإن معارف ومهارات المعلمين غير مستخدمة ولا تترك سوى أثر متواضع. ولهذا كانت مهمة المجلس الوطني تحسين نوعية التعليم والتعلم، والاحتفاظ بمستويات عالية من المعارف والمهارات التي على المعلمين الأكفاء اكتسابها، ومنح شهادة تكون دليلا على أن المعلم بلغ مستوى ممتاز، تمنح في ضوء معايير متقدمة للمعلمين ذوي الخبرة، تعترف بها جميع الولايات الأمريكية، وتتكامل مع الشهادات التي تمنحها الولايات، وذلك بناء على تقويم عادل وموثوق يتطلب أن يعد المعلم الراغب في الحصول عليها ملفا شاملا ودقيقا، يتطلب جهدا كبيرا لإعداده، يحتوي على وثائق تمثل عمله في الفصل، بما في ذلك تسجيلات فيديو، توضح معارفه ومهاراته المهنية، وتسمح بالحكم على ممارساته المتميزة. ويحظى الذين ينجحون في الحصول على هذه الشهادة بتكريم ومكافآت مجزية على المستوى الوطني، وبتكريم وترقيات على مستوى الولاية. مما يشجع المعلمين المتميزين/الأكفاء على السعي للحصول عليها مهما كلفهم ذلك من جهد.

وقد استُخدمت الوثيقة كأساس لتطوير سائر المعايير، ولا تزال حتى الآن حجر الزاوية في نظام شهادات المجلس الوطني، وتُستخدم كدليل للمدارس والكليات والجامعات، وتشجع على الاهتمام بإعداد المعلمين المهني قبل الخدمة وتدريبهم أثناءها في أمريكا، كما تسمح بإثارة "التأمل الذاتي" من قِبَل المعلمين في مختلف مراحل حياتهم المهنية، وتحفز على وضع معايير مهنية متفق عليها في كل ميدان من ميادين التعليم.

وتتضمن المعايير المهنية لمعلم التعليم الابتدائي والثانوي للمجلس الوطني خمسة معايير يلي كل منها وصفا لأبرز ما يجب على المعلم أن يعرفه وأن يكون قادرا على القيام به، تتلخص في ما يلي:

- 1) يلتزم المعلمون الممتازون بتعليم جميع التلاميذ وبيصال المعرفة إليهم جميعا.
- 2) يعرف المعلمون المادة/المواد التي يدرّسونها ويعرفون كيف يدرّسونها.
- 3) يكون المعلمون مسؤولين عن إدارة ومتابعة تعلم التلاميذ.
- 4) يفكر المعلمون بممارساتهم المهنية ويتعلمون من التجربة والخبرة.
- 5) المعلمون هم أعضاء في مجتمعات التعلم.

## ج) معايير دائرة التعليم الابتدائي والثانوي في ولاية ماستشوستس

ضمن القواعد المنظّمة لمنح شهادة المعلم (المربي) والموافقة على برنامج إعداده، نشرت دائرة التعليم الابتدائي والثانوي في ولاية ماستشوستس ( Massachusetts Department of Elementary and Secondary Education, 2012) المعايير المهنية للمعلم، وهي تعرّف المعارف والمهارات التربوية والمهنية اللازم توافرها لدى جميع المعلمين. وتستخدم هذه المعايير من قِبَل مؤسسات إعداد المعلمين قبل الخدمة في إعداد طلابهم وعند مراجعة برامجهم للحصول على موافقة الولاية، ومن قِبَل دائرة التعليم الابتدائي والثانوي

كأساس لتقويم أداء المرشحين الذين يجب أن يُثبتوا أنهم يحققون المعايير المهنية المطلوبة وذلك بالنجاح في تقويم الأداء للحصول على شهادة أولية (Initial License). وتنشر دائرة التعليم أدلة لكل مستوى من تقويم الأداء يوضّح الفروق في نمو المعارف والمهارات المهنية المطلوبة.

عدد المعايير المهنية التي تحددها دائرة التربية خمسة، يلي كل منها مجموعة من المعارف والمهارات المهنية التي يجب على جميع المعلمين اكتسابها في المجالات التالية:

- 1) يخطط المعلم للمنهج والتعليم.
- 2) يقدم تعليماً فعالاً.
- 3) يدير الفصل بكفاءة.
- 4) يشجع المساواة.
- 5) يقوم بالمسؤوليات المهنية.

#### د) معايير لجنة اعتماد المعلمين في ولاية كاليفورنيا

أصدرت لجنة اعتماد المعلمين في ولاية كاليفورنيا عام 1990 قائمة من ستة معايير مهنية للمعلم تتناول ستة مجالات مترابطة، بهدف توفير لغة مشتركة في الولاية، ورؤية مشتركة للتعليم المتميز، ولضمان تميز المعلمين، نظراً لتأثير ذلك على نمو وتعلم جميع التلاميذ ( Commission on Teacher Credentialing, 2009). ومنذ بدء تطبيقها أثرت هذه المعايير في السياسات والممارسات التعليمية. وتحاول المعايير أن تخدم المعلمين منذ فترة إعدادهم قبل الخدمة حتى بلوغهم مرحلة المعلمين المتمرسين ذوي الخبرة، وهي بمثابة دليل يرشدتهم أثناء نموهم المهني، ويساعدهم على صقل وتوسيع وتقويم ممارساتهم بقصد تحسينها لدعم تعلم الطلبة.

وتتضمن المعايير الستة مايلي:

- 1) دعم جميع التلاميذ وإشراكهم في التعلم.
- 2) خلق بيئة فعالة لتعلم التلاميذ والاحتفاظ بها.
- 3) فهم وتنظيم مادة التدريس للتمكن من تعليم التلاميذ.
- 4) تخطيط التعليم وتصميم خبرات التعليم لجميع التلاميذ.
- 5) تقويم تعلم التلاميذ.
- 6) التطور المهني للمعلم.

وقد قدمت وثيقة ولاية كاليفورنيا لكل معيار توصيفاً للمستوى المهني المستهدف، يليه مجموعة من الأفكار والعناصر التي تشكل جوانب أساسية في مجال التعليم المعني، تبع ذلك مجموعة من الأسئلة (كيف يمكنني أن...؟ ولماذا أقوم ب...؟) ترتبط بأمثلة من عناصر مهنة التعليم تمثل جوانب تتعلق بالتعليم الفعال، دون أن تمثل جميع القضايا والعناصر المتعلقة بهذا التعليم، وهي تستخدم فقط لإثارة التفكير والتطبيق لدى المعلمين وتشجيعهم على استكشاف عناصر الممارسة التعليمية الفلسفية والخلقية والنظرية والعملية لدعم نموهم المهني ودعم تعلم الطالب. وتراعي المعايير تنوع خلفيات المعلمين وتطلعاتهم ومعارفهم ومهاراتهم، فتشير إلى أنه، ورغم أن المعايير المشتركة تقدم رؤية مشتركة للتعليم المتميز، فإن لدى المعلمين المختلفين

أساليب مختلفة لمقاربة المعايير بفاعلية ولتحقيق التعليم المتميز. فالتعليم ليست مهنة يتم فيها التطبيق وفقا لمقاربة واحدة من قبل جميع المعلمين وفي كافة البيئات. كما أكدت الوثيقة أنه، ورغم توصيف المعايير بشكل منفصل، فإنه من الضروري النظر إلى العملية التعليمية كوحدة معقدة مؤلفة من أجزاء مترابطة ودينامية، تتأثر بالكثير من العوامل داخل الفصل وخارجه، والتداخل والتكرار الذي قد يحصل بين المعايير أحيانا ما هو إلا دليل على العلاقات المتبادلة بينها وعلى تعقد عملية التعليم.

## هـ) معايير مجلس التربية في ولاية نورث كارولينا

تؤكد ولاية نورث كارولينا على ضرورة توفير معلم عطوف مؤهل معرفيا ومهاريا لكل تلميذ. وفي هذا الصدد صادق مجلس التربية في الولاية على المعايير المهنية الأساسية للمعلم التي تم وضعها من قبل دائرة التربية للمدارس الرسمية وشعبة فاعلية المعلمين (State Board of Education, 2013). وقد شكّلت من أجل ذلك لجنة شارك فيها معلمون من مختلف أنحاء الولاية لتحديد ماذا يحتاج المعلم أن يعرف وأن يكون قادرا على القيام به. وقد تم وضع ستة معايير مهنية يرافق كل منها المعارف والمهارات اللازمة للتعليم والتعلم في مدارس القرن الحادي والعشرين. وتعتبر هذه المعايير أساسا لإعداد المعلم وتقييمه وتطويره مهنيًا، ودليلا للتدريس. وتتضمن قائمة المعايير ما يلي:

- 1) يظهر المعلم قدرة على القيادة.
- 2) ينشئ المعلم بيئة تحترم التلاميذ من كافة الخلفيات.
- 3) يعرف المعلم المحتوى الذي يعلمه.
- 4) يسهّل المعلم تعلم تلاميذه.
- 5) يفكر/يتأمل المعلم بممارساته.
- 6) يساهم المعلم بالنجاح الأكاديمي للتلاميذ.

## 3-1-2 معايير مجلس المعلمين - وزارة التربية في بريتش كولومبيا- كندا

وضع مجلس المعلمين في وزارة التربية في مقاطعة بريتش كولومبيا- كندا وثيقة المعايير المهنية للمرشحين لنيل شهادة الكفاءة والسلوك لمعلمي المراحل التعليمية قبل الجامعية، وهي معايير تحدد ما على المعلم أن يكتسبه ويقوم به ليحصل على هذه الشهادة ويحتفظ بها. وتتضمن المعايير مؤهلات المرشحين والحاصلين على الشهادة التي تلبى احتياجات التلاميذ والأهل والمجتمع ككل الذين يتعامل معهم المعلمون. ويشير المجلس إلى أن المعايير ليست وصفا تفصيليا لكفايات وممارسات المعلم، بل هي مبادئ يمكن أن تبني عليها التفاصيل بحيث تعطي للقارئ إحساسا عاما بالعمل الذي يقوم به المعلم، والطريقة التي يتصرف بها. وهي تهدف لإبراز مدى تعقد عمل المعلم وتنوعه، ولتحسّن سمعته وتُرقّيه، وتزيد احترامه وترفع من مكانته. وقد تم تبنيها في عام 2008 من قبل كلية المعلمين في المقاطعة، Ministry of Education, (2012).

وتوضح المعايير المعارف التي يجب أن يكتسبها المعلم، والمهارات التي يمكنه أداءها، والاتجاهات التي عليه امتلاكها والتصرف في ضوءها ليحظى بثقة المجتمع، وتمثل الأهداف القصوى التي يسعى المعلمون لتحقيقها. وبهذا تساهم المعايير بإيجاد بيئة تعليمية للتلاميذ ذات نوعية عالية، وتوفر أساسا لتحقيق المؤهلات

والممارسات المطلوب توفرها في المعلم، وتشكل حجر الزاوية لتقويم هذه المؤهلات والممارسات من قبل المجتمع وللتأكد من مدى تحققها ضمن الظروف التي يعمل المعلم في ظلها.

وتشير الوثيقة إلى أن **المعايير تختلف بالضرورة وفقاً للمعلم المبتدئ أو المعلم المتمرس الناضج**. وهي **تستخدم كدليل** لوزارة التربية والأجهزة المعنية عند وضع المتطلبات أو عند اتخاذ القرارات المتعلقة ببرامج إعداد المعلمين قبل الخدمة، ولمنح الشهادات للمرشحين، ولممارسة المهنة، وللتربية المهنية المستمرة أثناء الخدمة.

وقد تضمنت الوثيقة **ثمانية معايير** يلي كلا منها **توصيف** عام للمعلومات والمهارات التي توضح مضمونه، وهي:

- 1) يقدّر المعلم جميع التلاميذ ويهتم بهم ويلبي اهتماماتهم.
- 2) المعلم نموذج يتصرف بأمانة وأخلاق.
- 3) يفهم المعلم كيف ينمو التلميذ ويطبق هذه المعرفة.
- 4) يقدّر المعلم مشاركة ودعم أولياء الأمور والمجتمع المحلي.
- 5) ينفذ المعلم ممارسات فعالة في إدارة الفصل والتخطيط والتدريس والتقويم وإعداد التقارير.
- 6) يمتلك المعلم أساساً معرفياً واسعاً ويفهم مجالات المادة/المواد التي يدرّسها.
- 7) يخرط المعلم في أنشطة التعلم والتطور المهني مدى الحياة.
- 8) يساهم المعلم في نصح ودعم المعلمين الآخرين وتنميتهم المهنية وتقويمهم، ويقدم خبراته إلى الذين يسعون للالتحاق بالمهنة، ويساهم بالأنشطة المدرسية وأنشطة المجتمع المحلي والمنظمات المهنية.

### **3-1-3 معايير المعهد الأسترالي للتعليم والقيادة المدرسية (AITSL)<sup>4</sup>**

بدأ إعداد المعايير المهنية للمعلم تحت رعاية المجلس الوزاري التربوي في عام 2009، وتسلم المعهد الأسترالي للتعليم والقيادة المدرسية مسؤولية المصادقة على صياغتها النهائية في تموز/ يوليو 2010 بتمويل من الحكومة. وقد التزم وزراء التربية الأستراليون بها لتحسين نوعية التعلم والتعليم في المدارس الأسترالية في القرن الحادي والعشرين، وتحسين مؤهلات المعلمين، ورفع المكانة الاجتماعية لمهنة التعليم، لجذب أفضل المعلمين والاحتفاظ بهم، نظراً للدور الحاسم الذي يلعبه المعلم، بحيث يحقق التعليم الأسترالي العدالة والتميز والنجاح لجميع الطلبة الأستراليين فيصبحون أفراداً متمتعين بالثقة بالنفس، ومواطنين مبدعين نشيطين واعين.

وتوضح **المعايير المهنية** ماذا يُتَوَقَّع أن يعرف المعلمون وما هم قادرون على أدائه والالتزام به في كل مرحلة من مراحل حياتهم المهنية الممتدة، **وتشكّل إطاراً يُمكن المعلم من ممارسة التقويم الذاتي**، ويجعله يتأمل في قدراته وتطلعاته المهنية ويحكم على مدى نجاح ممارساته. ويمكن أن تُستخدم كأساس لتقويم المعلمين للتأكد من أنهم يمتلكون مستويات مهنية مناسبة من المعرفة والأداء والالتزام. كما توجّه برامج

<sup>4</sup> Australian Institute for Teaching and School Leadership

إعداد المعلمين قبل الخدمة وبرامج دعمهم وتطويرهم أثناءها. وبهذا تساهم المعايير بتمهين التعليم ورفع مكانة المهنة.

وتتضمن المعايير المهنية الوطنية للمعلمين سبعة معايير توضح ما على المعلم أن يعرفه ويكون قادرا على أدائه وما عليه الالتزام به مهنيا، يلي كلا منها مجموعة من العناصر المرتبطة به، وهذه المعايير هي:

- (1) يعرف المعلم الطلبة وكيف يتعلمون.
- (2) يعرف المحتوى وكيف يدرّسه.
- (3) يخطط وينفذ تعليما وتعلما فعالين.
- (4) يخلق بيئة تعليمية آمنة ويحافظ عليها.
- (5) يقوّم تعلم الطلبة ويقدم تغذية راجعة وتقارير عنه.
- (6) يلتزم بتعليم مهني.
- (7) يتعاون مهنيا مع الزملاء والأهل والمجتمع المدني.

ثم تقدّم هذه المعايير المهنية لأربع فئات من المعلمين في مراحل حياتهم المهنية الأربع: للمعلم حديث التخرج/المبتدئ، والمعلم الممارس، والمعلم المتميز/البارع، والمعلم القائد/المرشد، تخدم المعلم طيلة حياته المهنية، حيث توضع تحت كل معيار المستويات المطلوبة من المعارف والمهارات/الممارسات والالتزامات المهنية (التنمية المهنية المستمرة) التي يتوقع أن تتحقق لدى المعلم في كل مرحلة من مراحل عمله المهني. مثال:

#### جدول المستويات المطلوبة في كل معيار لكل مرحلة من مراحل المعلمين المهنية

المعيار: العناصر/المؤشرات	المعلم المبتدئ/الجديد	المعلم المتمرس	المعلم المتميز	المعلم القائد/الخبير
يعرف المعلم الطلبة وكيف يتعلمون إلخ.				

#### 3-1-4 المعايير المرجعية لتقويم المعلم: منظمة التعاون الاقتصادي والتنمية

في تقريرها المقدم للقمة العالمية لوزراء التربية المنعقدة في أمستردام عام 2013 تحت عنوان: معلمو القرن الحادي والعشرين، أكدت منظمة التعاون الاقتصادي والتنمية (OECD, 2012) أن التقويم التكويني لأداء المعلم يقوّم له تغذية راجعة، ويمكن أن يكون أداة لتحسين ممارساته ولرفع مستوى تنميته المهنية وفاعليته، وبالتالي تحسين نوعية التعليم التي تؤثر على نوعية تعلم التلميذ. كما أن تقويم المعلمين يوفر الفرص لمنح الحوافز والمكافآت للمعلمين ذوي الكفاءة والأداء المتميز. وبالمقابل، فإنه يمكن أن يلفت النظر

إلى جاذبية مهنة التعليم، وإلى مكانة المعلمين في عدد من الدول حيث يشعرون بأن عملهم غير مقدر بشكل كافٍ.

ويمكن للتقويم الفعّال للمعلم أن يكشف عن المواهب الفردية، ويسمح للمعلمين أن يتقدموا في المهنة وأن يتحملوا أدواراً ومسؤوليات في ضوء تقويم أدائهم. وقد تبين من دراسة مسحية دولية أجرتها المنظمة المذكورة عام 2009 شارك فيها 24 بلداً أن معظم المعلمين (78,6%) الذين يحصلون على تقويم وتغذية راجعة عن عملهم يجدون أن ذلك يساعدهم على تطوير عملهم كمعلمين. ولهذا، من الضروري إدخال تقويم المعلمين المنتظم كجزء أساسي في نظام التعليم رغم ما قد يعترض ذلك من مقاومة من قبل بعض المعلمين الذين لم يتعودوا على ذلك ولم يفهموا بشكل كافٍ أهداف استخدام التقويم، ولشعورهم بالغبين عندما يتم تقويمهم خاصة إذا كانوا يعملون في ظروف غير ملائمة، ولعدم توافر الخبرة الكافية والتدريب لدى المقومين، أو الإمكانيات المناسبة والوقت الكافي لهذا التقويم (الوقت لملاحظة الأداء، توافر أدوات التقويم المناسبة، إلخ). وتشير نتائج الدراسة المسحية التي أجرتها منظمة التعاون الاقتصادي والتنمية إلى أن دولا عديدة تجد صعوبة في توفير تقويم فعّال ومنتظم وتغذية راجعة فعالة لجميع المعلمين من قبل الموجهين/المرشدين/المفتشين التربويين أو المديرين أو من الزملاء، وكثير من المعلمين لا يحصلون على أي تقويم أو تغذية راجعة من أي مصدر، فيخسرون فرصة تلقي النصيحة المهنية، ويُرجح أن يكونوا أقل رغبة في المشاركة في تعلم مهني مستمر لتحسين أدائهم. وقد يكون تطوير نظام للتقويم مكلفاً وصعب التطبيق ويخلق تحديات لتطبيقه، ولكنه أداة حاسمة لتحسين أداء المعلمين وتحقيق تنميتهم المهنية المستمرة، وللاعتراف بمعارفهم ومهاراتهم وكفاياتهم، ولتلبية متطلبات جودة التعليم.

ومن الضروري أن يكون التقويم جزءاً لا يتجزأ من إجراءات إعداد المعلمين لاتخاذ القرارات بشأن منحهم الشهادة التي تثبت كفاءتهم، وتعيينهم، وللمعلمين المبتدئين لدعمهم وإعطائهم تغذية راجعة، وتوفير تقويم تكويني للممارسين لاكتشاف نقاط القوة والضعف في كفاياتهم المهنية وتوفير التنمية المهنية المستمرة التي يحتاجونها، وتقويم نهائي بهدف المحاسبة ومنحهم الترقية في المهنة.

وقد اعتبرت منظمة التعاون الاقتصادي والتنمية أن إطار المعايير المرجعية الأساسية/الكفايات لتقويم المعلم بما في ذلك المعايير الخاصة بفئات معينة من المعلمين (معلم المرحلة الابتدائية، معلم تخصص معين، إلخ). يتضمن عادة أربعة مجالات تقدم وصفاً للكفايات اللازمة للمعلم للقيام بعمله بكفاءة ويقدم نوعية جيدة من التعليم، وهي:

- (1) التخطيط والتحضير.
- (2) التدريس.
- (3) بيئة الفصل.
- (4) المسؤوليات المهنية (التنمية المهنية).

ويُلي كل مجال مجموعة من العناصر/المكونات التي تتعلق بمعرفة التلاميذ والأهداف واختيار الطرائق المناسبة، إلخ. وهذه العناصر تختلف من بلد لآخر، ووفقاً لفئة المعلم الذي يتم تقويمه.

وقد أكدت المنظمة على ضرورة تطوير معايير ومؤشرات واستمارات تقويم مقننة تُعدها وزارات التربية ودوائر التوجيه/الإرشاد/التفتيش التربوي لتسجيل الأداء الفردي للمعلم وتحديد مستواه في كل جانب من

الجوانب التي يتم تقييمها. ويجب أن يتم تقييم كل جانب بشكل يمكن من إجراء حساب كمي للتقدير. كما يجب ان يتم التقييم من قبل **مقومين أكفاء مدربين** وذوي خبرة.

وقد يكون التقييم الداخلي (من قبل أعضاء في المدرسة) أفضل للأخذ بعين الاعتبار ظروف المدرسة. ولكن التقييم الخارجي (على المستوى المركزي) قد يكون أكثر دقة وملاءمة لأنه يحقق الاتساق بين المدارس المختلفة. وفي معظم الدول يتم استخدام النوعين.

ومن الضروري العمل على أن **يشجع التقييم على النمو المهني** وذلك بإنشاء سلم الرتب/كادر للمهنة، وربط التطور المهني بالتقييم، وتقديم حوافز للمعلمين في ضوء نتائجه.

### 3-1-5 المعايير المهنية للمعلمين في دائرة (وزارة) التربية- المملكة المتحدة

دخلت وثيقة المعايير المهنية للمعلمين (Teachers' Standards) التي أعدتها وزارة التربية في المملكة المتحدة في سبتمبر/أيلول 2012، وتمت مراجعتها في يونيو/حزيران 2013 ( Department for Education, June 2013) لتحل محل معايير أخرى كانت تستخدم سابقا مثل "معايير المعلمين الأكفاء" (Standards for Qualified Teachers Status). وقد شارك في إعدادها فريق عمل مستقل ضم معلمين قادة ومديري مدارس وخبراء آخرين. وتطبق المعايير على معظم المعلمين بغض النظر عن فئتهم المهنية (ك معلمين مبتدئين أو ممارسين...)، أو القطاع الذين يعملون فيه. وبعد 1 أيلول/ سبتمبر 2012 يقوم جميع المعلمين المبتدئين -الذين يعتبرون في فترة الاختبار/التمرين- في نهاية هذه الفترة في ضوء هذه المعايير.

وتوضّح هذه المعايير مستوى الأداء الأدنى الذي يُتوقع أن يحققه المعلمون أو المتدربون. ويتعيّن على مقدمي برامج الإعداد والتدريب أن يتأكدوا من أن هذه البرامج قد صُممت ونُفّذت بطريقة تسمح لكل المعلمين والمتدربين أن يكتسبوا هذه المعايير. كذلك، على مديري المدارس والمقومين أن يقوموا أداء المعلمين المهني في ضوء هذه المعايير مع الأخذ بعين الاعتبار المستوى المنطقي الذي يُتوقع أن يصل إليه المعلم مقارنة بالمرحلة المهنية التي هو فيها (معلم مبتدئ، معلم ممارس، إلخ). ذلك أنه من المُتوقع أن يتعمق المعلمون ويتوسعوا في معارفهم ومهاراتهم مع تقدمهم في حياتهم المهنية بحيث يحققون المعايير بشكل يتناسب مع الأدوار التي يقومون بها، وفي البوتقة التي يعملون فيها.

تنقسم المعايير في المملكة المتحدة إلى جزئين، يتضمن الجزء الأول منها "معايير التعليم" وعددها ثمانية، ويتضمن الجزء الثاني "معايير السلوك المهني والشخصي" ويعالج ثلاث نقاط، يلي كل منها عدد من العناوين والجوانب الفرعية الأساسية، هدفها توسيع مجال كل معيار بحيث تساعد على متابعة تطور المعلمين والمتدربين وتقييمهم وإعطائهم تغذية راجعة في ضوء تفاصيل مكونات كل معيار، ولتحديد الجوانب التي يُظهر فيها المعلم ممارسة متميزة والجوانب التي تتطلب مزيدا من التطوير. كما تساعد المعلمين على التقييم الذاتي، وعلى التخطيط للتطوير المهني لتحسين ممارساتهم خلال مراحل حياتهم المهنية المختلفة. وتتضمن معايير الجزء الأول ما يلي:

- 1) يضع المعلم أعلى التوقعات التي من شأنها أن تثير دافعية الطلبة وتتحداهم.
- 2) يتوقع من الطلبة تقدما جيدا ومخرجات جيدة.

- (3) يُظهر معرفة جيدة بالمادة والمنهج.
- (4) يخطط ويعلم دروسا جيدة التنظيم.
- (5) يكيّف التعليم لتلبية احتياجات جميع الطلبة.
- (6) يستخدم التقويم بطريقة دقيقة ومنتجة.
- (7) يدير العمل بشكل فعال ليوفر بيئة تعلم آمنة وجيدة.
- (8) يقوم بتحمل مسؤوليات مهنية متعددة (داخل المدرسة وخارجها لصالح تحصيل الطلبة ورفاههم).

أما معايير السلوك المهني والشخصي فتتضمن:

- (1) يحتفظ المعلم بمستويات أخلاقية وسلوكية رفيعة داخل المدرسة وخارجها ليحظى بثقة المجتمع.
- (2) يراعي المعلم أخلاقيات المهنة والسياسات والممارسات المتبعة في المدرسة التي يعمل فيها، ويحتفظ بمستويات عليا من الانتظام في الحضور.
- (3) يفهم المعلم واجبات ومسؤوليات المهنة ويتصرف دائما في ضوئها.

### 3-1-6 كفايات المعلم<sup>5</sup> ومؤهلاته في الاتحاد الأوروبي

وضعت الإدارة العامة للتربية والثقافة في المفوضية الأوروبية ورقة كفايات المعلم لتكون مبادئ مشتركة في الاتحاد الأوروبي بهدف دعم واضعي السياسات على المستوى الوطني والإقليمي نظرا للدور الحاسم الذي يلعبه المعلم في تحسين نوعية التعليم التي تؤدي إلى توفير خريجين يمتلكون المهارات التي يحتاجها سوق العمل، ومتعلمين مستقلين طيلة حياتهم (EUROPEAN COMMISSION, 2010). ولهذا اعتبر الاتحاد الأوروبي أن تعلم المعلمين ونموهم المهني مدى الحياة وتزويدهم بما يساعدهم على مواجهة التحديات التي يفرضها مجتمع المعرفة أولوية أساسية، لجعلهم قادرين على التفكير في عملية التعلم والتعليم من خلال معرفة محتوى المنهج والمادة والتجديدات التربوية والبحث والابعاد الاجتماعية والثقافية للتربية. وأكد الاتحاد الأوروبي أن إعداد المعلم يجب أن يتم على مستوى التعليم العالي وأن يتم دعمه بشراكة قوية بين المدارس التي يعمل فيها المعلمون والتعليم العالي.

ونظرا للدور الذي يلعبه المعلمون في إعداد المتعلمين لدورهم كمواطنين في الاتحاد الأوروبي، عليهم أن يكونوا قادرين على الاعتراف بالثقافات المختلفة واحترامها، ويجب أن تعطى الأولوية للاعتراف المتبادل بكفايات المعلمين ومؤهلاتهم بين الدول الأعضاء.

وتؤكد الوثيقة على ضرورة أن تدعم السياسات إعداد المعلمين قبل الخدمة وتدريبهم المستمر أثناءها، وأن تدعم معلمي المعلمين ومدرّبيهم نظرا للأثر الذي يتركونه على نوعية التعلم الذي يحصل عليه المعلمون.

وتركز المبادئ المشتركة على أربع خصائص لمهنة التعليم هي:

<sup>5</sup> يستخدم مصطلح "كفايات المعلم" بالمعنى نفسه لمصطلح "المعايير المهنية للمعلم".

- (1) مهنة ذات مؤهلات عالية: بحيث يكون جميع المعلمين من خريجي التعليم العالي، وحاصلين على معرفة جيدة بالمادة التي يدرّسونها وبالتربية وطرائق التعلم والتعليم وعلم النفس، وعلى مهارات وكفايات تساعد على دعم تعلم الطلبة، وفهم البعد الاجتماعي والثقافي للتربية. ويفسح لهم المجال كي ينموا كفاياتهم المهنية وكي يترقوا في المهنة.
- (2) مهنة موضوعة في سياق تعلم مدى الحياة: بحيث يتم دعم المعلمين وتشجيعهم على متابعة نموهم المهني طيلة ممارسة المهنة بوسائل نظامية وغير نظامية لمواجهة تطور المعرفة في المجتمع مع الاعتراف بالجهود التي يبذلونها ومكافأتهم عليها.
- (3) اعتبار المهنة متحركة: حيث يتم الاعتراف المتبادل بالمؤهلات بين الدول الأعضاء لتسهيل تنقل المعلمين وتشجيعهم على المشاركة في مشاريع أوروبية، وعلى أن يقضوا وقتا يدرسون فيه ويعملون في بلدان أوروبية بهدف النمو المهني، ويتم الاعتراف بذلك وتقديره في البلد المضيف والبلد الأم.
- (4) تركز المهنة على الشراكة والعمل الجماعي والتنسيق بين مؤسسات إعداد المعلمين والمدارس والبيئة المحيطة والجهات التي تنظم التدريب وغيرهم من المعنيين بهدف دعم جودة التعليم والتطبيق الفعال.

أما الكفايات المشتركة فتركز على أن يكون المعلم قادرا على:

- (1) العمل مع آخرين، وأن يعرف كيف ينمو الإنسان وكيف يعمل مع المتعلمين كأفراد ويدعم نموهم ليصبحوا أعضاء فاعلين في المجتمع.
- (2) الاستخدام الفعال للتكنولوجيا في العملية التعليمية التعلمية والتعامل مع أنواع مختلفة من المعلومات، والفهم الجيد للمادة، وإدارة بيئة التعلم، واستخدام استراتيجيات تعلم وتعليم عديدة لتلبية احتياجات المتعلمين، وامتلاك مهارات تساعد على التعلم من خبراته.
- (3) العمل بفاعلية مع المجتمع ومع الشركاء المعنيين لأنه يساهم في إعداد المتعلمين ليكونوا مواطنين مسؤولين في الاتحاد الأوروبي، ولذا عليه أن يشجع الاحترام المتبادل والتعاون والتنقل بين دوله، وأن يتفهم العوامل المساعدة على خلق مجتمع مترابط؛ والاستمرار في التنمية المهنية أثناء ممارسة العمل.

### 3-1-7 الكفايات المهنية لوزارة التربية الوطنية – فرنسا

عرضت النشرة الرسمية لوزارة التربية الوطنية في فرنسا (Le Bulletin officiel, 2010) الكفايات المهنية العشر وضّحت فيها المعارف والمهارات والاتجاهات الواجب اكتسابها من قبل جميع المعلمين أثناء إعدادهم حتى يتمكنوا من ممارسة المهنة. وهذه الكفايات هي:

- (1) التصرف كموظف في الدولة وبطريقة أخلاقية ومسؤولة.
- (2) إتقان اللغة الفرنسية للتدريس والتواصل.

- (3) إتقان المواد التي يدرسها وامتلاك ثقافة عامة جيدة.
- (4) فهم وتوظيف التعليم.
- (5) تنظيم عمل الفصل.
- (6) مراعاة الفروق الفردية بين التلاميذ.
- (7) تقويم التلاميذ.
- (8) إتقان تكنولوجيا المعلومات والاتصالات.
- (9) العمل ضمن فريق والتعاون مع أولياء الأمور والشركاء في المدرسة.
- (10) التنمية المهنية والإبداع.

وقد تم ذكر كل معيار متبوعاً بتوصيف مختصر لأهميته، يليه المعلومات التي يجب أن يعرفها المعلم، ثم المهارات التي عليه أن يكون قادراً على أدائها، فالاتجاهات التي يجب أن يتصرف في ضوءها.

### 3-1-8 الكفايات المهنية للمعلمين في دول جنوب شرق آسيا

توصل فريق من الخبراء الآسيويين بتوجيه من وزراء التربية في 11 دولة من دول جنوب شرق آسيا (منها: كمبوديا، وأندونيسيا، وماليزيا، والفلبين، وسنغافورة، وتايلاند، وفيتنام، وغيرها)، خلال العام 2009-2010، إلى إعداد دراسة مسحية هدفها استكشاف جذع عام مشترك يتعلق بالكفايات المهنية المشتركة للمعلمين المعتمدة في المنطقة، أي المعارف والمهارات المهنية والخصائص الشخصية التي عليهم التميز بها للقرن الحادي والعشرين لتحسين العملية التعليمية التعلمية، والتي يمكن أن تدعم التكامل القوي بين بلدانها فيما يتعلق ببناء القدرات وتبادل المعلمين والتعلم مدى الحياة (SIREP<sup>6</sup>, 2012). وقد أشارت الدراسة إلى أن هذه الدول شاركت في الجهود الدولية التي تبذل لتحسين الأنظمة التعليمية في المنطقة ولتوفير نوعية جيدة من التعليم، توفر للمتعلمين الظروف للمشاركة بفاعلية في مجتمعات اقتصاديات القرن الحادي والعشرين، ولتطوير نوعية المعلمين بحيث تنعكس على مستوى تحصيل التلاميذ ونجاحهم. وكانت ست دول في المنطقة قد بدأت باتخاذ إجراءات لتطوير معاييرها المهنية الوطنية للمعلم، في حين كانت خمس دول في طريقها لتطبيق تلك المعايير. وقد شكلت تلك الدول فرق عمل بهدف تطوير إطار لتلك الكفايات، فراجعت تجارب الدول الأخرى خاصة المتقدمة اقتصادياً، واستعان بعضها بخبراء من هذه الدول لتقديم المشورة التقنية. وخلال السنوات القليلة الماضية، سعت تلك الدول إلى تحقيق الانسجام في المعايير فيما بينها لتسهيل التطوير التربوي في المنطقة. وفي هذا الإطار، دعت منظمة وزراء التربية في المنطقة (SEAMEO<sup>7</sup>) لتقويم الكفايات المهنية والسياسات وبناء القدرات وأنشطة التقويم. وقد نتج عن ذلك وضع إطار مرجعي من 11 كفاية مهنية عامة للمعلمين تحتاجها هذه الدول للقرن الحادي والعشرين، توضّح ماذا يحتاج المعلم أن يعرف وأن يكون قادراً على أدائه ليصبح أكثر كفاءة، ولينعكس ذلك على تحسين التعليم، لتستخدم كدليل لتصميم استراتيجيات للبرامج التدريسية ولتطوير برامج تعلم مرنة لبناء القدرات. وهي تحتاج إلى تطوير مؤشرات الأداء لكل كفاية.

<sup>6</sup> SIREP = SEAMEO INNOTECH Regional Education Program.

<sup>7</sup> SEAMEO = Southeast Asian Ministers of Education Organisation

وقد قامت الدول على المستوى الوطني بتجربة المسودة الأولى للكفايات، وعرضت على عدد كبير من المعنيين، وتم تزويد المعلمين بأدلة وكتب واسطوانات مدمجة لتسهيل فهمهم للمعايير المهنية الوطنية لبلادهم، بهدف تطويرها وتعديلها. وقد ربط معظم الدول المعايير المهنية للمعلمين بمكافآت للأداء الجيد، ووفر تدريباً للذين يحتاجون إلى تحسين كفاياتهم. وقد تمت المصادقة على قائمة الكفايات من قبل وزراء الدول الإحدى عشرة، يمكن أن تستفيد منها الدول لتخطيط وتطوير وتنفيذ ومتابعة وتقويم الكفايات المهنية للمعلمين الخاصة بها.

وتتضمن قائمة المعايير:

- 1) تسهيل نمو مهارات المعلمين للحياة والعمل.
- 2) خلق بيئة تعليمية ملائمة.
- 3) تسهيل التعلم.
- 4) إعداد خطط للدروس تتناسب مع رؤية ورسالة المدرسة.
- 5) تنمية المهارات الفكرية العليا.
- 6) تطوير واستخدام مصادر التعلم.
- 7) تحسين القيم الخلقية.
- 8) تقويم تعلم الطلبة.
- 9) المشاركة في أنشطة التنمية المهنية للتعلم المستمر.
- 10) تنظيم شراكة وعلاقات تعاونية مع المعنيين بالتربية خاصة الآباء.
- 11) توفير إدارة أمان ورفاهية الطلبة.

وقد أشارت الدراسة إلى أنه لم يُعرف نسبياً إلا القليل حول تأثير المعايير المهنية للمعلمين على تحصيل التلاميذ، ولا يزال الأمر يتطلب تقويماً وبحثاً لتوضيح الارتباط بينهما.

## 2-3 المعايير المهنية للمعلمين في بعض الدول العربية

### 1-2-3 المعايير المهنية للمعلمين في مصر

استجابة لاحتياجات تطوير التعليم والارتقاء بجودته، تكونت في مصر عام 1998 لجنة قومية لتطوير كليات التربية، بدعم من البنك الدولي والمعونة الأمريكية، بهدف توفير الإعداد الجيد للمعلمين والارتقاء بمستواهم، وتأهيل أعضاء هيئة التدريس في كليات التربية لمواكبة خطط التطوير. كما أعدت وزارة التربية والتعليم في عام 2003 مشروعاً طموحاً لبناء معايير قومية للتعليم في مصر تحقيقاً لمبدأ الجودة الشاملة باعتبار أن المعايير القومية تحدد مستويات الجودة المنشودة لجميع عناصر العملية التعليمية (المدرسة

الفعالة، المعلم، الإدارة المتميزة، المنهج الدراسي، نواتج التعليم، والمشاركة المجتمعية)، (وزارة التربية والتعليم، 2003، وجمهورية مصر العربية، 2007). ثم أصدرت وزارة التربية والتعليم في عام 2005 وثيقة المعايير المعدلة "مجال المعلم"، كما أنشئت الهيئة القومية لضمان الجودة والاعتماد عام 2006 (تتبع رئيس مجلس الوزراء) لتكون الهيئة المسؤولة عن تحديد وتطبيق معايير الجودة والاعتماد على مؤسسات التعليم قبل الجامعي والعالي، العام والأزهري. وقد عدلت الهيئة القومية وثيقة المعايير المهنية المعدلة للمعلم عام 2009 وأصدرتها تحت عنوان "وثيقة المستويات المعيارية لمعلم التعليم قبل الجامعي (الهيئة القومية لضمان جودة التعليم والاعتماد، 2009).

وقد حصرت وثيقة المعايير القومية لمعلم التعليم قبل الجامعي في خمسة مجالات تمثل الجوانب الكبرى لأداءات المعلم هي: (1) التخطيط، (2) استراتيجيات التعليم والتعلم، (3) المادة العلمية، (4) التقويم، (5) ومهنية المعلم، وتتبع كل مجال عدد من المعايير، بما مجموعه 18 معياراً، ثم تتبع كل معيار عدد من المؤشرات بلغ مجموعها 95 مؤشراً. وقد تم تعديل هذه الوثيقة كما ذكرنا- في عام 2005، ثم في عام 2009، حيث أصبح عدد المجالات ثمانية هي: (1) التخطيط، (2) استراتيجيات التعليم والتعلم وإدارة الفصل، (3) المادة العلمية، (4) تكنولوجيا التعليم، (5) السياق المجتمعي، (6) التقويم، (7) أخلاقيات المهنة، (8) التنمية المهنية المستمرة. ويندرج تحت كل مجال عدد من المعايير تمثل كل ما ينبغي أن يعرفه المعلم ويكون قادراً على أدائه بما مجموعه 24 معياراً. ثم تتبع كل معيار عدد من المؤشرات بلغ مجموعها 88 مؤشراً، يمكن من خلالها الحكم على مستوى أداء المعلم والتعرف على ما يعرفه وما يستطيع القيام به (الهيئة القومية لضمان جودة التعليم والاعتماد، 2009).

وقد وضعت الهيئة القومية وثيقة لمعايير تقويم واعتماد كليات التربية التي تعنى بإعداد المعلم لكافة لمراحل التعليمية ولكافة المدارس، لضمان جودة أداء هذه الكليات وقيامها بمهارات ومسؤوليات في إعداد المعلم من شأنها إكسابه المعارف والمهارات والاتجاهات اللازمة لقيامه بمهامه في مهنة التدريس بكفاءة واقتدار (الهيئة القومية لضمان جودة التعليم والاعتماد، 2010).

كذلك، تم وضع كادر جديد للمعلمين بهدف رفع مكانتهم الإقتصادية، وتأسيس مفهوم مهنية المعلم، واعتبار التعليم مهنة لها متطلباتها. وأنشئت الأكاديمية المهنية للمعلمين لتطبيق الكادر ولتكون مسؤولة عن الرعاية المهنية والتنمية المستمرة والدائمة للمعلمين، ولمنح شهادة الصلاحية لمزاولة مهنة التدريس لشغل الوظائف التعليمية المختلفة، ووضع نظام لتعيين المعلمين، والترخيص لهم، وترقيتهم، وميثاق أخلاقيات المهنة. وقد حدد الكادر ستة مستويات يتدرج فيها المعلم منذ تعيينه وترتبط بالحافز المادي للمعلم (الخراسي، 2010، وجامعة الدول العربية واليونيسيف، 2011 ج، ب، و).

### 3-2-2 المعايير المهنية للمعلمين في فلسطين

وضعت وزارة التربية والتعليم العالي في السلطة الوطنية الفلسطينية خطة استراتيجية للتطوير التربوي 2008-2012، وشكلت هيئة لتطوير مهنة التعليم من خلال: وضع معايير مهنية محددة، وتطوير سياسات القبول في كليات التربية، ووضع معايير لبرامج إعداد المعلمين قبل الخدمة، ولتطوير كفاءتهم المهنية أثناء الخدمة، ووضع نظام لمنح رخص لمزاولة المهنة، وتعزيز مكانتها الاجتماعية، وكذلك تعزيز المساءلة في نظام التعليم (السلطة الوطنية الفلسطينية، 2011 أ). كما وضعت هيئة تطوير

مهنة التعليم في فلسطين "ميثاق أخلاقيات مهنة التعليم وقواعد السلوك" ليكون مرجعية يلتزم بها المعلمون في عملهم، يحدد حقوقهم المادية، وحقوقهم المعنوية، وحريرتهم المهنية، ومسؤولياتهم (السلطة الوطنية الفلسطينية، 2011 ب).

وقد أعدت هيئة تطوير مهنة التعليم بالتعاون مع اليونسكو والاتحاد الأوروبي "المعايير المهنية للمعلمين" ضمن مشروع "أنظمة متميزة لمعلمين متميزين"، كما أصدرت الوزارة "دليل استخدام المعايير المهنية للمعلم" لتقييم المعلمين. وقد غطت المعايير المهنية ثلاثة مجالات رئيسية متكاملة ومتداخلة تغطي كافة المتطلبات الأساسية لمهنة التعليم، تتبع كل مجال منها عدد من المعايير وهي: مجال "المعرفة والفهم" التي تعتبر القاعدة العريضة التي تبنى عليها المهارات المهنية للمعلم ومعتقداته واتجاهاته ويتضمن 9 معايير منها: يمتلك المعلم معرفة: بفلسفة المنهج الفلسطيني وأهدافه، وبالمحتوى الدراسي للمرحلة، وبطرائق تعلم الطلبة وفق قدراتهم، وبكيفية تدريس التخصص، وبأسس القياس والتقويم، إلخ.؛ ومجال "المهارات المهنية" التي تظهر قدرة المعلم على ترجمة المعرفة إلى مهارات وممارسات عملية ويتضمن 10 معايير منها: يعد المعلم الخطط التعليمية، ويوفر بيئة تعليمية آمنة وداعمة، ويوظف المصادر التعليمية، ويوظف التقويم التربوي، ويوظف الاتصال والتواصل، إلخ.؛ ومجال "الاتجاهات المهنية والقيم" التي تساعد المعلم على تشكيل منظومة قيمية لديه ولدى طلبته ويتضمن 4 معايير منها: يلتزم بتيسير التعلم لجميع الطلبة، وبمساعدهم على إبراز قدراتهم، ويتأمل بممارساته، ويلتزم بالتعاون مع ذوي العلاقة. وقد بلغ مجموع المعايير 23 معياراً، ثم تتبع كل معيار "المسوغات التربوية" أي المبررات الكامنة وراء اختيار المعيار، و"مستويات المعيار" وهي عبارات تتكون من أربعة مستويات (ممتاز، جيد، مرض، غير مرض) للاستناد عليها عند إعداد أدوات التقويم. كما تبعها "مصادر التحقق من المعيار" أي الأدوات المتوافرة لدى المعلم وفي المدرسة للتأكد من تحقق المعيار لدى المعلم والمستوى الذي وصل إليه، مثل الخطط التي يعدها المعلم، وملف المواد الإثرائية، وملف إنجاز الطلبة، وممارسات المعلم الصفية، ومقابلات مع الطلبة وأولياء أمورهم (وزارة التربية والتعليم العالي، 2010).

### 3-2-3 المعايير المهنية الوطنية للمعلمين في قطر

جاء في ملف العدد 182 من مجلة المعرفة (2010) أن المعايير المهنية الوطنية للمعلمين في قطر انبثقت من «مبادرة التعليم لمرحلة جديدة» التي تُعد إنجازاً نوعياً في التخطيط لتعليم وتعلم واعددين يقومان على أسس تربوية معاصرة، تأخذ في الحسبان التطورات المتلاحقة على الصعيد العالمي في ضوء الانفجار المعرفي وثورة تكنولوجيا المعلومات والاتصالات، مما يجعل من مواكبة هذه التطورات أمراً ملحاً للأخذ بالطالب نحو آفاق التفكير الإبداعي والتفكير الناقد وحل المشكلات. وتتضمن هذه المعايير 12 معياراً، تتبع كل منها عدد من مؤشرات الأداء المرتبطة به، وهذه المعايير هي:

- 1) تصميم خبرات تعلم تتسم بالمرونة والابتكار للطلبة أفراداً وجماعات.
- 2) توظيف طرائق التعليم ومصادره التي تشرك الطلبة في تعلم فاعل.
- 3) تعزيز المهارات اللغوية والحسابية وتطويرها .
- 4) تهيئة بيئات تعلم آمنة وداعمة ومثيرة للتحدي .
- 5) تصميم خبرات تعلم تربط الطلبة بالعالم خارج المدرسة.
- 6) توظيف تكنولوجيا المعلومات والاتصالات في إدارة عملية تعلم الطلبة.

- (7) تقييم تعلم الطلبة وإصدار تقارير بذلك.
- (8) توظيف المعرفة المتوافرة عن الطلبة وطرائق تعلمهم في دعم نموهم وتطورهم.
- (9) توظيف المعرفة بالتعليم ومواد التخصص في دعم عملية التعلم.
- (10) العمل في الفرق المهنية.
- (11) بناء علاقات شراكة مع الأسر والمجتمع.
- (12) التدبر في الممارسة المهنية وتقييمها وتطويرها.

### 3-2-4 المعايير المهنية للمعلمين في الأردن

قام الأردن بجهود واسعة لتحسين عملية إعداد المعلمين وتمييزهم مهنيًا من خلال توفير برامج تدريبية أكاديمية ومهنية وتكنولوجية مرتبطة بنظام حوافز مادية وترقيات، شملت الغالبية العظمى من المعلمين والعاملين في المدارس. وقد أطلقت أكاديمية الملكة رانيا لتدريب المعلمين للارتقاء بنوعية التعليم وتجويد مخرجاته من خلال العمل على تنمية المعلمين مهنيًا، وتقديم الدعم لهم، وتحسين البيئة المدرسية؛ وقد تبنت الأكاديمية برنامجًا لتدريب المعلمين قبل الخدمة لتمكين المعلمين الجدد بهدف تزويدهم بالاتجاهات والمعارف والمهارات الأساسية التي تتلاءم مع المعايير الوطنية للتعليم، وإجازتهم، وتعزيز التطوير المهني المستمر لهم، وهي تعمل مع وزارة التربية والتعليم لوضع معايير وطنية للتنمية المهنية للمديرين والمشرفين التربويين (النعيمة، 2010، وجامعة الدول العربية واليونيسيف، التجربة الأردنية، 2011 ب، و).

وفي مؤتمر المعايير الوطنية لتنمية المعلمين مهنيًا الذي عقدته وزارة التربية والتعليم بالأردن في عام 2006، تم إقرار المعايير التالية للمعلم، مصنفة في سبعة مجالات (عن: مجلة المعرفة، 2010) هي:

- (1) المجال الأول: التربية والتعليم في الأردن:  
- يظهر المعلم فهمًا للمرتكزات التي يقوم عليها النظام التربوي في الأردن ولخصائصه الرئيسية والاتجاهات تطويره.
- (2) المجال الثاني: المعرفة الأكاديمية والبيداغوجية (التعليمية) الخاصة:  
- يظهر فهمًا للمبحث أو المباحث التي يعلمها ولكيفية تحويل محتواها/ محتواها إلى محتوى قابل للتعلم.
- (3) المجال الثالث: التخطيط للتدريس:  
- يخطط لتدريس فعال.
- (4) المجال الرابع: تنفيذ التدريس:  
- ينفذ الخطط التدريسية بفعالية.
- (5) المجال الخامس: تقييم تعلم الطلبة:  
- يظهر فهمًا لاستراتيجيات وأساليب تقييم الطلبة ويستخدمها بفعالية.
- (6) المجال السادس: التطوير الذاتي:  
- يستخدم المصادر والأدوات والوسائل المتيسرة لتطوير نفسه مهنيًا.
- (7) المجال السابع: أخلاقيات مهنة التدريس:  
- يظهر في سلوكه داخل المدرسة وخارجها أخلاقيات مهنة التعليم.

### 3-2-5 المعايير المهنية للمعلمين في السعودية

في ضوء التطورات العديدة التي يشهدها عالم اليوم في مختلف مجالات الحياة والتي فرضت مواصفات جديدة للطالب، تعددت مهام المعلم وتنوعت أدواره ووظائفه، وأدى ذلك إلى الاهتمام الكبير بإعداده الإعداد المهني اللازم، وتطوير برامج المؤسسات التي تقوم بهذا الإعداد لتواكب المهام والوظائف الجديدة للمعلم. وهذا ما حدا بمسؤولي وزارة التربية والتعليم في المملكة العربية السعودية (2008) لوضع **معايير مهنية خاصة بالمعلم** يتم بموجبها التأكد من امتلاكه المواصفات والخصائص والمعارف والمهارات التي عليه اكتسابها للقيام بأدواره.

تتضمن قائمة المعايير المهنية **14 معياراً**، هي:

- 1) يلم المعلم بالمعارف اللازمة لتخصصه العلمي ويتفهم المنهج الدراسي وأساسه وعناصره.
- 2) يخطط المعلم دروسه بطريقة علمية.
- 3) يوظف المعلم طرائق وأساليب تدريس متنوعة تتوافق مع عناصر عملية التعلم وتحقق أهدافها.
- 4) يستخدم المعلم مهارات الاتصال اللفظية وغير اللفظية بما يسهل عملية التعلم ويحقق الأثر المطلوب.
- 5) يشرك المعلم طلابه في عملية التعلم باستخدامه المهارات والإستراتيجيات التي تساعد على إثارة الانتباه والدافعية.
- 6) يبرز المعلم في تدريسه خصائص المجتمع ومبادئه وظروفه ومجريات أحداثه وغيرها من العناصر التي تعين على ربط المدرسة بالواقع وتحقيق غايات المجتمع وأهدافه.
- 7) يعمل المعلم على تنمية شخصية الطالب وتطوير تفكيره وإكسابه المهارات الاجتماعية اللازمة.
- 8) يراعي المعلم الفروق الفردية بين طلابه بما يتناسب مع ميولهم واهتماماتهم واستعداداتهم وخصائصهم الأخرى.
- 9) يدير المعلم الصف الدراسي وينظم ويرتب عناصره ويعالج الأخطاء فيه بطريقة تساعد على زيادة تحصيل الطلاب وتنمية شخصياتهم.
- 10) يعد المعلم الوسائل والتقنيات التعليمية ويستخدمها في دروسه بما يزيد من فاعلية التعلم.
- 11) يقوم المعلم تعلم الطلاب باستخدام الأساليب والأدوات المناسبة في القياس والتقويم التربوي.
- 12) يسهم المعلم بإيجابية في الأنشطة المتنوعة التي تنفذها المدرسة.
- 13) يتعاون المعلم مع العاملين في المدرسة من إدارة المدرسة والزملاء والمرشد الطلابي والمشرف التربوي بما يحقق روح الفريق.
- 14) يعمل المعلم على تطوير نفسه مهنيًا.

وقد تبع كل معيار وصف لـ "الدواعي والمبررات"، ثم عناصر/مؤشرات: "المتطلبات المعرفية"، و"المبادئ التربوية"، و"المعايير الأدائية" (وزارة التربية والتعليم، 2008).

## 3-2-6 المعايير المهنية للمعلمين في العراق

تمشيا مع الدعوات العالمية لتوفير التعليم الجيد للجميع، أكدت الحكومة العراقية في استراتيجيتها الوطنية 2007-2010 على أهمية تحسين نوعية التعلم والتعليم من خلال تطوير إعداد المعلمين قبل الخدمة وتدريبهم أثناء الخدمة، والعمل على رفع مكانتهم وتحسين أوضاعهم، لتمكينهم من جعل العملية التعليمية التعليمية مرتكزة على نشاط المتعلمين، وقادرة على تنمية قدراتهم على التفكير الناقد وحل المشكلات والعمل التعاوني والابتكار، وبالتالي الارتقاء بالعملية التعليمية التعليمية. ومن أجل تحقيق ذلك، عمل مكتب يونسكو العراق في عمّان بالتعاون مع الحكومة العراقية، على إعداد وتنفيذ استراتيجية وطنية لتطوير إعداد المعلمين وتدريبهم. وقد تم البدء بتحليل واقع أوضاع المعلمين والعوامل المؤثرة فيها، بهدف تشخيص جوانب القوة والضعف فيها، وتحديد التحديات والمشكلات والمعوقات التي تمنع المعلمين من القيام بأدوارهم على النحو الأمثل، وللتمكن بالتالي من تقدير احتياجاتهم الفعلية، ومن وضع الأولويات، واختيار آليات التنفيذ الملائمة والبرامج والمشروعات والأنشطة والتدابير والوسائل التي يمكن توظيفها ضمن الإمكانيات المتاحة (حمود، 2011 أ). وتم إعداد بعض الدراسات، وتنظيم عدة اجتماعات وورش عمل شارك فيها فريق من العراقيين تم ترشيحهم من قبل وزارتي التربية والتعليم العالي والبحث العلمي في بغداد وإربيل، ومستشاران دوليان والمسؤولون في مكتب يونسكو العراق.

هذا، وقد أعدت وزارة التعليم العالي والبحث العلمي في العراق "دليل ضمان الجودة والاعتماد الأكاديمي للجامعات العراقية" (دون تاريخ). ويؤكد الدليل أن الوزارة تسعى من أجل تحقيق جودة أداء الجامعات للوصول بها إلى مستوى الاعتماد. وقد أكد الدليل على ضرورة تطوير الجامعات من خلال إنشاء مركز لضمان الجودة والاعتماد الأكاديمي بحيث تتطابق الخدمات العلمية المقدمة فيها مع معايير الجودة العالمية. وهذا يتطلب أن تقوم الجامعات بسلسلة تغييرات داخلية تؤدي إلى تحسين أدائها للحفاظ على جودة متميزة لمخرجاتها، ولتعظيم قدرتها التنافسية ودورها في التنمية، والحصول على شهادة الجودة بعد تطبيق المعايير المعتمدة والمناظرة للمعايير المعتمدة إقليمياً أو عالمياً، وذلك على كافة المحاور، بما في ذلك: رؤية المؤسسة ورسالتها وأهدافها، والقيادة والتنظيم الإداري، والموارد المالية والمادية والفنية والتقنية، والموارد البشرية وأعضاء هيئة التدريس، والبرامج الأكاديمية، وطرائق التدريس ومصادر التعلم، والبحث العلمي، والتقييم، وخدمة المجتمع، إلخ.

وقد تم استحداث إدارات وأقسام للجودة في وزارتي التعليم العالي في بغداد وإقليم كردستان، واستحداث وحدات للجودة في الكليات عام 2010، بما في ذلك كليات التربية والتربية الأساسية، وبدأ التأسيس لنظام الجودة في التعليم العالي، إلا أن مفهوم الجودة لا يزال حديثاً وغير متداول، ويحتاج إلى إعداد كوادرن. ولهذا، لا يوجد أثر ملموس لضمان الجودة حتى الآن في التعليم العام أو التعليم الجامعي.

من جهة أخرى، قام مكتب يونسكو العراق بإعداد دليل استرشادي حدد معايير كفاءة المعلمين التي تجعلهم مؤهلين لمهنة التعليم في مجالات أربعة هي: المعايير المرتبطة بالخصائص والقدرات والقيم الشخصية، والمعايير المرتبطة بالثقافة العامة، والمعايير المرتبطة بالمادة أو المواد التي يدرّسها المعلم، والمعايير المرتبطة بإعداده المهني. وتبع كل مجال من المعايير توصيفا لعناصر ومؤشرات الأداء للاسترشاد بها عند اختيار المعلمين وتعيينهم؛ كما تم إلقاء الضوء على دور مؤسسات إعداد المعلمين وتدريبهم في تحقيق هذه

المعايير، ودور الهيئة الوطنية لضمان الجودة والاعتماد الأكاديمي في متابعة مدى توافر هذه المعايير في المعلمين والمدرسين العاملين في الميدان، ودور الهيئات المسؤولة عن توظيف المعلمين والمدرسين في دعمهم وتحسين أوضاعهم لضمان فعالية هذه المعايير من أجل تحقيق جودة التعليم (حمود، 2011 ب).

#### 4- تباين المعايير من دولة لأخرى

يتضح من الفقرات السابقة أن المعايير المهنية للمعلمين التي أعدت في دول مختلفة وتم الاطلاع عليها، تغطي المعارف والمعلومات وأحيانا الاتجاهات الأساسية اللازمة للمعلم الكفاء (مثل: تخطيط المواقف التعليمية، إتقان المادة/المواد التي يدرسها، إتقان لغة التدريس والتواصل، استخدام استراتيجيات متنوعة في التدريس، استخدام تكنولوجيا المعلومات والاتصالات الحديثة لتسهيل عملية التعلم والتعليم، مراعاة الفروق الفردية بين المتعلمين، تقويم المتعلمين، التعاون مع الزملاء وأولياء الأمور، مراعاة التنمية المهنية المستمرة، إلخ.)، إلا أنها تتباين فيما بينها من حيث المصطلحات المستخدمة للدلالة على المفهوم/المعنى نفسه، فتستخدم بعض الدول مصطلح "المعايير المهنية" (Professional Standards)، مثل الولايات المتحدة الأمريكية، في حين تستخدم دول أخرى مصطلح "كفايات" (Competences) كفرنسا والدول الناطقة باللغة الفرنسية ودول جنوب شرق آسيا. وتتباين المعايير المهنية كذلك بشكل واضح من دولة لأخرى في طريقة معالجتها: فيختلف عدد المعايير المعتمدة (حيث يتراوح بين 5- 24) وفقا للجوانب/المجالات التي يغطيها كل معيار في كل دولة، ووفقا لمواطن التركيز في كل معيار؛ كما تختلف في ترتيبها وتتبعها، وفي العناصر أو الجوانب التي توردها تحت عناوين متشابهة؛ كما تتباين من حيث الصياغة اللغوية للمعايير حيث تستعمل الجمل الاسمية أو الفعلية (يخطط أو تخطط، يعرف أو معرفة، يراعي أو مراعاة، يختار أو اختيار، إلخ.)؛ ويضع بعضها توصيفا لكل معيار دون البعض الآخر، ويكتفي البعض بتقديم قائمة بالمعايير دون ذكر المؤشرات/العناصر التي توضح كل منها؛ ويرفق البعض الآخر كل منها بمجموعة من المؤشرات/العناصر مع تصنيفها إلى مؤشرات معرفية وأدائية وقيمية، أو يورد المؤشرات دون تصنيف، في حين يكتفي البعض بإيراد مؤشرات الأداء فقط، أو يتبعها بأسئلة تساعد المعلم على التفكير بالممارسات المهنية المناسبة لتحقيق أهداف محددة؛ ويقدم بعضها المسوغات أو المبررات أو الدواعي التربوية التي توضح أهمية توفر كل معيار لدى المعلم؛ ويحدد بعضها مستويات للمعايير، أو أساليب تقييمها، إلخ. كما تتباين الدول في طريقة توظيفها واستخدامها، وذلك تبعاً لقناعات المشاركين في إعدادها.

وكأمثلة على التباين، نجد اختلافا كبيرا في الولايات المتحدة الأمريكية في طريقة عرض المعايير ومعالجتها حتى في الولاية نفسها. فعلى سبيل المثال، نجد على شبكة الانترنت مجموعة من النصوص تتناول موضوع المعايير المهنية للمعلم، وتحمل العنوان نفسه (Illinois Professional Teaching Standards) ولكن عدد المعايير يختلف من نص لآخر (من 9-11)، كما تختلف طريقة عرضها ومحتويات كل منها من وثيقة لأخرى، ومعظمها يضع توصيفا مختصرا لكل معيار يليه قوائم المؤشرات المعرفية والأدائية المرتبطة به، في حين تكتفي بعض النصوص بشرح إنشائي وصفي لكل معيار، وذلك وفقا لمؤسسات الإعداد أو الأفراد الذين أعدوها، نظرا للاستقلالية التي تتمتع بها المؤسسات.

كذلك يقدم موقع تمهين المعلمين<sup>8</sup> ( Sitecoles ) "الكفايات المهنية" للمعلمين (بمعنى المعايير المهنية) وذلك في ثلاث دول أو مقاطعات ناطقة باللغة الفرنسية هي: فرنسا حيث وضع المعهد الجامعي لإعداد المعلمين قائمة من 10 كفايات مهنية، وكيبك-كندا حيث وضعت وزارة التربية قائمة من 12 كفاية، في حين وضعت بلجيكا قائمة من 13 كفاية مهنية. ولكن القراءة المتأنية لهذه الكفايات تبين أنها تتضمن بمجملها المجالات المهنية نفسها مقدمة بكلمات وبطريقة تعبير وبترتيب مختلف من قائمة لأخرى، وهي في مضمونها تتشابه إلى حد بعيد مع المعايير المهنية التي وضعتها الدول الأخرى.

ولا تشذ المعايير المهنية للمعلم التي وضعتها بعض الدول العربية عن هذا التباين فيما بينها. وهذا يعني أن المعايير ليست ثابتة ولا عالمية، بل تختار كل دولة منها ما تجده مناسباً لقناعاتها واحتياجاتها .

هذا، وتشير بعض الوثائق إلى الجهات التي يمكن أن تستفيد من المعايير المهنية وتسترشد بها في عملها: كمؤسسات إعداد المعلمين قبل الخدمة، ومؤسسات تدريبهم أثناءها عند وضع برامجها وتقويم منتسبيها؛ والمعلمين الذين يقومون أنفسهم ذاتياً؛ والمدرسين الأوائل والمديرين والموجهين والمرشدين/المفتشين التربويين الذين يدعمون المعلمين ويوجهونهم لمساعدتهم على تحسين أدائهم و/أو يقومون هذا الأداء.

وقد حاولنا الاستفادة من التجارب المختلفة لوضع مشروع إطار مرجعي عربي بالمعايير المهنية للمعلم بحيث تكون شاملة وواضحة قدر الإمكان، حتى تتمكن كل دولة من الاسترشاد بها تبعاً لظروفها التربوية والاجتماعية وقناعات المسؤولين فيها.

## 5- مشروع إطار مرجعي عربي للمعايير المهنية للمعلم

تم إعداد معايير مهنية عامة للمعلم تحدد السمات الشخصية والمعلومات والمهارات والاتجاهات اللازم توافرها لدى أي معلم (أينما كان موقعه في السلم الوظيفي، أو المرحلة التعليمية التي يعمل فيها، أو المادة/المواد التي يدرّسها) حتى يتمكن من القيام بالمهام والأدوار الهامة التي يضطلع بها بكفاءة وفاعلية؛ وحاولنا أن تغطي جميع جوانب أداء المعلم داخل المدرسة وخارجها، لضمان جودة هذا الأداء. وقد سعينا لكتابتها بشكل واضح ومحدد لتكون دليلاً مرجعاً تسترشد به كل دولة وفقاً لظروفها واحتياجاتها، بحيث يستفيد منه المعلم نفسه في عمليات التقويم الذاتي؛ كما يتم الاسترشاد به من قبل المؤسسات المعنية بإعداد المعلمين قبل الخدمة، وتعيينهم، وتدريبهم أثناء الخدمة، تساعدهم على اختيارهم، وإعداد برامج الإعداد والتدريب المناسبة لهم، ووضع معايير للفئات المختلفة منهم: المعلم المبتدئ/الجديد/المتمرن، والمعلم الممارس، والمعلم البارع/الأول، والمعلم الخبير، إلخ، ومعايير لمعلمي المراحل التعليمية المختلفة، ومعلمي التخصصات المختلفة، ولتقويمهم لإعطائهم تغذية راجعة أو لترقيتهم، ومرجعاً لكافة الجهات المعنية في المجتمع، ولتكون منطلقاً لسلسلة متتابعة من المعايير المهنية تُعدّ لكافة العاملين في الميدان التربوي.

<sup>8</sup> Le site de professionnalisation des enseignants du premier degré dans l'Enseignement Catholique

وقد تم تقديم المعايير المهنية للمعلم – كما هي العادة – على شكل عبارات منفصلة، وذلك لتسهيل الدراسة. ولكن يجب ألا يغيب عن ذهننا أن التعليم عملية معقدة تتألف من العديد من العناصر المتداخلة والمتكاملة. ولهذا قد يحصل بعض التداخل والتكرار عند توصيف مؤشرات بعض المعايير. وقد يفضل البعض دمج بعض المعايير، أو فصل بعضها، أو حذفه أو توسيعه.

كذلك، يجب ألا يغيب عن ذهننا أن توصيف المعايير، مهما تم توسيعه، لن يتمكن من تقديم كافة التفاصيل التي تتضمنها العملية التعليمية التعلمية، وسوف يتعامل معها كل معلم بأساليب مختلفة وفقا لخفاياه وخياراته. وهي تختلف بالضرورة وفقا للفئة المهنية للمعلم (معلم مبتدئ، معلم متمرس، إلخ).

وقد تم التوسع في المعايير المقترحة ومؤشراتها بهدف تحقيق مزيد من التوضيح، نظرا للتباين الكبير الموجود بين خبرات الدول العربية فيما يتعلق بالموضوع، بحيث يتم الاختيار منها وفقا للاحتياجات. ونستعرض فيما يلي المعايير المقترحة، والتي بلغ عددها 16 معيارا، يتبع كل منها توصيف موجز لأهميته، ثم نماذج من مؤشرات المعارف ومؤشرات الأداء ومؤشرات الاتجاهات المرتبطة به:

## المعيار 1: اتصاف المعلم بالسمات الشخصية المناسبة.

تلعب سمات المعلم الشخصية وقدراته واتجاهاته والأخلاق التي يتمتع بها دورا هاما في نجاحه في مهنة التدريس: كالنضج العقلي، والانفتاح الفكري، والثقة بالنفس، والصبر، والهدوء الانفعالي، والتسامح، والنزاهة، والعدالة، والموضوعية، والأمانة العلمية، والشفافية، والانتماء الوطني، والإحساس القوي بالالتزام، والقدرة على الابتكار، وعلى تحمل المسؤولية واتخاذ القرارات بحكمة، والاهتمام بأمور الأطفال وتعليمهم، والدوافع الإيجابية للعمل في مهنة التعليم، والقدرة على التواصل الإيجابي وتوصيل المعلومات. ولهذا لا بد من توافرها لدى المعلم كل معلم.

### مؤشرات المعارف: يتوقع من المعلم أن:

- \* يفهم الدور الذي تلعبه السمات الشخصية والاهتمامات والاتجاهات في مدى النجاح في مهنة التدريس.
- \* يعرف أهمية التمتع بالأخلاق الحميدة كونه قدوة ونموذجا للطلبة ولأولياء أمورهم وللمجتمع المحلي.
- \* يفهم أهمية محبة الأطفال ومعرفة التعامل معهم بحب وعطف للنجاح في مهنة التدريس.
- \* يعرف أهمية العطاء للنجاح في مهنة التعليم.

### مؤشرات الأداء: يتوقع من المعلم أن:

- \* يُظهر مرونة فكرية بتقبل الأفكار والآراء الجديدة والتعامل معها دون تعصب.
- \* يتعامل مع القضايا المختلفة بأسلوب علمي بعيد عن الخرافات.
- \* يتحكم بانفعالاته ويتمتع بقدرة على الصبر والتحمل.
- \* يحترم حقوق الآخرين ويتقبل آراءهم ويتسامح مع الاختلافات الموجودة بينهم.
- \* يُظهر النشاط والحماس للعمل في مهنة التعليم.
- \* يقدم أفكارا وخبرات مبتكرة.

## مؤشرات الاتجاهات: يتوقع من المعلم أن:

- \* يقدر مهنة التعليم ويحبها ويهتم بتطويرها.
- \* يحب التعامل مع الأطفال وتعليمهم.
- \* يلتزم باتجاهات إيجابية نحو التعلم والمدرسة.
- \* يلتزم بالأخلاق الحميدة في تعاملاته مع الآخرين.
- \* يعتز بانتمائه الوطني والقومي.

## المعيار 2: امتلاك المعلم ثقافة عامة ووعيا بالمستجدات العالمية ذات الأثر.

من الضروري أن يمتلك المعلم حصيلة ثقافية عامة، لغوية وأدبية وعلمية ورياضية وإنسانية واجتماعية وتكنولوجية وفنية، تجعله شخصا مثقفا واعيا بما يجري حوله محليا وإقليميا ودوليا، ومدركا لظروف مجتمعه الاقتصادية والاجتماعية والبيئية والسياسية والتعليمية والثقافية التي تؤثر على المدرسة، وقادرا على التعامل معها، مما يساعده على دعم تعلم طلابه والإجابة عن أسئلتهم وإرشادهم إلى مصادر المعرفة التي يحتاجون إليها، ونقل الاتجاهات الإيجابية إليهم، والمساهمة الفعالة في تنمية مجتمعه وحل مشكلاته، والمساهمة في حماية البيئة.

## مؤشرات المعارف: يتوقع من المعلم أن:

- \* يتقن اللغة العربية، اللغة الأم ولغة التواصل والتفاهم والتعلم والتعليم في أغلب الأحيان.
- \* يتقن لغة أجنبية واحدة على الأقل، إلى جانب إتقان اللغة العربية، تساعده على قراءة النصوص التربوية وفهمها والاستفادة منها.
- \* يتقن المهارات الأساسية في الرياضيات والعلوم.
- \* يفهم قضايا الصحة والتغذية الأساسية كي يتمكن من إرشاد طلبته وأسره عند الضرورة.
- \* يستوعب ثقافة المجتمع المحلي وظروفه وإمكانياته ومشكلاته وتأثير ذلك على المدرسة.
- \* يلم بتاريخ المجتمع العربي ويفهم قضايا وظروفه الاقتصادية والاجتماعية والثقافية والسياسية.
- \* يلم بأحوال العالم بوجه عام.
- \* يمتلك المعارف الأساسية الخاصة بتكنولوجيا المعلومات والاتصالات.
- \* يعرف الإعلان العالمي لحقوق الإنسان ويفهم حقوق الطفل والمرأة وغيرها من الحقوق.
- \* يفهم قضايا البيئة ومشكلاتها.

## مؤشرات الأداء: يتوقع من المعلم أن:

- \* يستخدم اللغة العربية السليمة في تعليمه، وذلك في كافة المواد التعليمية التي تُدرّس باللغة العربية (وليس فقط في تدريس اللغة العربية).
- \* يؤكد على استخدام اللغة العربية السليمة من قبل المتعلمين وفقا لمستواهم الأكاديمي.

- \* يساعد المتعلمين على التعرف على الثقافات المحلية والمؤسسات الاجتماعية والسياسية لإعدادهم كأعضاء فاعلين في المجتمع.
- \* يعمل على خلق وعي صحي لدى المتعلمين وأولياء أمورهم.
- \* يعمل على خلق اتجاهات إيجابية نحو حقوق الإنسان والطفل والمرأة وغيرهم.
- \* يشترك ويشجع المتعلمين على المشاركة في أنشطة لحل مشكلات البيئة والمجتمع المحلي.

### مؤشرات الاتجاهات: يتوقع من المعلم أن:

- \* يُبدي اتجاهات إيجابية نحو اللغة العربية ويلتزم باستخدامها بشكل سليم.
- \* يرغب في اكتساب مستوى مناسب في تعلم لغة أجنبية .
- \* يبدي اهتماما بالحصول على مستوى ثقافي عام متنوع بما يخدم العملية التعليمية التعلمية.
- \* يلتزم بحقوق الإنسان والطفل في تعامله مع المتعلمين ومع الآخرين.
- \* يؤمن بأهمية المساهمة في تنمية مجتمعه وحل مشكلاته وحماية البيئة.
- \* يتقبل معتقدات وعادات المجتمع المحلي ويعمل على محاربة السوء والخطأ منها.
- \* يلتزم بإكساب المتعلمين القيم والاتجاهات المرغوبة اجتماعيا.
- \* يحترم الاختلافات الثقافية والعقائدية والعرقية وغيرها.

### المعيار 3: إتقان المعلم المنهج بعامة، والمادة/المواد التي يدرّسها بخاصة.

من الضروري أن يفهم المعلم السياسة التربوية في بلده، وأن يعرف أهداف ومحتويات المناهج المدرسية بشكل عام، وتفصيل مناهج المرحلة التعليمية التي يدرّس فيها بوجه خاص، وعمليات بنائها وتطويرها وتقويمها؛ كما عليه أن يمتلك معرفة متعمقة بالمادة أو المواد التي يدرّسها وبأهدافها ومنهجها على نحو مناسب للمرحلة التعليمية التي يدرّس فيها، وأن يتابع ما يستجد في مجالها من أبحاث ودراسات، وأن يبدي اتجاهات إيجابية نحوها بحيث يصبح قادرا على تحليلها وتقويمها وتعديلها وتخطيط دروسها وتدريسها بشكل متسلسل ومتربط يتناسب مع احتياجات جميع التلاميذ.

### مؤشرات المعارف: يتوقع من المعلم أن:

- \* يطلّع على السياسة التربوية لبلده والقواعد والقوانين المنظمة للتعليم فيه.
- \* يلم بفلسفة منهج المرحلة التعليمية التي يدرّس فيها وبأهدافه ومحتوياته.
- \* يمتلك معرفة وفهما عميقين بالمادة/المواد التي يدرسها.
- \* يفهم العلاقة بين المادة التعليمية والمواد الأخرى وعلاقتها بالحياة.
- \* يعرف المصادر التي تساعده على الاطلاع على ما يستجد من دراسات وأبحاث في مجال ما يدرسه.

### مؤشرات الأداء: يتوقع من المعلم أن:

- \* يطلع على المنهج الدراسي بعامة، ومنهج المرحلة التي يدرّس فيها بخاصة.

- \* يحلل المادة التي يدرّسها ويقومها في ضوء حدائتها ومناسبتها للمرحلة واحتياجات المتعلمين.
- \* يشجع المتعلمين على تحليل المادة ونقدها وإبراز أهميتها في حياتهم وعلاقتها بالمواد الأخرى.
- \* يساهم في تطوير المنهج والكتب المدرسية بتقديم الملاحظات والاقتراحات، وتصحيح ما يقع فيها من أخطاء علمية أو لغوية.

#### مؤشرات الاتجاهات: يتوقع من المعلم أن:

- \* يقدّر أهمية المادة/المواد التي يدرّسها.
- \* يتحمس لإكساب المتعلمين اتجاهات إيجابية نحو المادة/المواد التي يدرّسها.
- \* يتحمس لإكساب المتعلمين اتجاهات إيجابية نحو المواد المساندة للمواد التي يدرّسها.

#### المعيار 4: إتقان أسس التربية وعلم النفس وتوظيفها في ممارساته المهنية.

من الضروري أن يفهم المعلم خصائص نمو تلاميذه الجسمية والعقلية والانفعالية والاجتماعية، وأن يعرف كيف يمكن تلبية احتياجاتهم، وكيف يتعلمون، وما العوامل المساعدة أو المعيقة التي تؤثر في هذا التعلم وكيف يمكن دعمه؛ كما ينبغي أن يعرف كيف يتعامل معهم وكيف يمكنه إيصال المعلومات إليهم والتفاعل معهم بإيجابية لمساعدتهم على نمو شخصياتهم المتكاملة إلى أقصى حد ممكن.

#### مؤشرات المعارف: يتوقع من المعلم أن:

- \* يفهم خصائص نمو المتعلمين الجسمية والعقلية والانفعالية والاجتماعية ومتطلباتها والعوامل التي تؤثر عليها سلباً أو إيجاباً.
- \* يفهم سيكولوجية التعلم وشروطه، والنظريات المختلفة التي تفسره، ويدرك العوامل التي تساعد أو تعرقل عملية التعلم الجيد.
- \* يفهم الفروق الفردية بين المتعلمين في الحاجات والقدرات والظروف الاجتماعية والاقتصادية والثقافية واللغوية والعرقية.
- \* يعرف أهمية بناء الشخصية المستقلة الواثقة بنفسها والقادرة على تحمل المسؤولية واتخاذ القرارات.
- \* يتفهم خصائص المتعلمين ذوي الاحتياجات الخاصة.

#### مؤشرات الأداء: يتوقع من المعلم أن:

- \* يعمل على تنمية كافة جوانب شخصية المتعلمين الجسمية والعقلية والانفعالية والاجتماعية.
- \* يطبق معرفته بنمو الأطفال ونظريات التعلم لمساعد كل متعلم على الحصول على أفضل نمو وأفضل تعلم.
- \* يوفر تعليماً مناسباً لذوي الاحتياجات الخاصة.

#### مؤشرات الاتجاهات: يتوقع من المعلم أن:

- \* يحترم خصائص نمو كل متعلم.
- \* يقدر الفروق الفردية بين المتعلمين مهما تعددت أسبابها وخلفياتها.
- \* يلتزم بتوفير الرعاية المناسبة لذوي الاحتياجات الخاصة.

## المعيار 5: التخطيط الفعال للمنهج والدروس اليومية.

يتوقع أن يعد المعلم خططا تعليمية طويلة الأمد وقصيرة الأمد لتكون لديه رؤية شاملة لنشاطه خلال الفصل أو العام الدراسي، ولا يترك عملية التدريس للصدفة والعشوائية؛ ويخطط للمواقف التعليمية اليومية بشكل شامل ومنظم ومنطقي ومترابط وواضح، فيحدد الأهداف المرجو تحقيقها، ويحلل المادة التعليمية المستهدفة، ويحدد الأساليب والأنشطة والتقنيات المتنوعة المناسبة للأهداف ومحتوى المادة التعليمية ولمستوى الطلبة، كما يعد أساليب التقويم بحيث يتمكن من تنفيذها وتقويمها بكفاءة وفاعلية ليتعرف على مدى تحقق الأهداف، ويعدل ويكيف خطته لتتلاءم مع احتياجات التعلم لدى جميع المتعلمين.

### مؤشرات المعارف: يتوقع من المعلم أن:

- \* يعرف أهمية التخطيط العلمي في نجاح العملية التعليمية التعليمية.
- \* يعرف كيف يخطط لعمله على المدى الطويل والمتوسط واليومي.
- \* يفهم أهمية إعداد الدروس اليومية بشكل مترابط ومسلسل منطقيًا وواضح ومتكامل.

### مؤشرات الأداء: يتوقع من المعلم أن:

- \* يخطط لتدريس وحدات المنهج التعليمي خلال الفصل الدراسي أو العام الدراسي على شكل وحدات متتابعة ومتراطة.
- \* يخطط لدروسه اليومية عارضا أقسامها المتتابعة (الأهداف، الطرائق، الوسائل والأنشطة، أساليب التقويم) بشكل منطقي ومتكامل وملئم لاحتياجات المتعلمين.
- \* يضع أهدافا تعليمية واضحة وشاملة وملئمة لمستوى المتعلمين ومرتبطة بأهداف المحتوى العلمي للمادة التعليمية وبأهداف المنهج وقابلة لقياس مخرجاتها.
- \* يضع أهدافا تتحدى تفكير المتعلمين وتثير دافعيتهم وتنمي تفكيرهم الناقد والإبداعي.
- \* يحلل محتوى المادة العلمية ليقدمه بشكل صحيح وحديث ومسلسل منطقيًا.
- \* يربط المادة الجديدة بخبرات المتعلمين السابقة وبالمواد التعليمية الأخرى.
- \* ينوع مصادر التعلم.
- \* يصمم أنشطة متنوعة تناسب مستويات المتعلمين واحتياجاتهم.
- \* يختار وسائل وتقنيات تعليمية متنوعة ومناسبة للأهداف والمحتوى ومستوى الطلبة.
- \* يخطط لأنشطة تنمي العمل التعاوني، وأخرى تساعد المتعلمين على الاستقلال الذاتي .
- \* يعد أساليب تقويم متنوعة وشاملة للتأكد من مدى تحقق الأهداف.
- \* يقوم خطته ويعدلها وفقا للمستجدات والظروف واحتياجات المتعلمين.
- \* يختار واجبات منزلية تساعد على تحسين تعلم الطلاب ويحرص على مراجعة نتائجها.

## مؤشرات الاتجاهات: يتوقع من المعلم أن:

- \* يؤمن بأهمية التخطيط في حياته بعامة، وفي مهنته بخاصة.
- \* يقتنع بأن التخطيط للتدريس يجعله عملية هادفة ومنظمة ومنتجة.
- \* يؤمن بدور التخطيط في تسهيل تنفيذ العملية التعليمية التعلمية وإثرائها.
- \* يلتزم بالتخطيط العلمي لعمله التعليمي.

## المعيار 6: التوظيف الفعال لاستراتيجيات وطرائق تعليم وتعلم متنوعة.

يتوقع أن يعرف المعلم مستوى طلابه واحتياجاتهم ويهتم بإشراكهم في عملية التعلم، ويختار ويوظف استراتيجيات وطرائق وأساليب تعليمية متنوعة ناشطة تجذب انتباههم، وتنطلق من خبراتهم واهتماماتهم، وتيسر مشاركتهم، وتركز على نشاطهم الذاتي، وتتحدى تفكيرهم وقدراتهم التحليلية والنقدية، وتجعلهم قادرين على التعلم المستمر بأنفسهم، وتشجعهم على الابتكار والإبداع، وتعمل بالتالي على تحسين تعلمهم، وتعددهم لمواجهة مطالب الحياة في عصر سريع التغير.

## مؤشرات المعارف: يتوقع من المعلم أن:

- \* يفهم استراتيجيات وطرائق التعليم والتعلم المختلفة، ويعرف متى وكيف تستخدم، وخصائص كل منها ومميزاته ونقصه أو صعوباته.
- \* يعرف استراتيجيات التعليم والتعلم المناسبة للمادة ولعمر المتعلمين ومستواهم التحصيلي.
- \* يعرف ما تستلزمه كل طريقة أو استراتيجية من تجهيزات ومواد ومهارات.
- \* يفهم أهمية دافعية المتعلمين في التعلم، ويعرف كيف يستثيرها، وكيف يجذب انتباه المتعلمين ويشركهم في تعلمهم بفاعلية.
- \* يفهم أهمية تنمية قدرات التفكير العليا لدى المتعلمين: التحليل، التفكير الناقد، والإبداع وأهميتها لتعلمهم مدى الحياة.

## مؤشرات الأداء: يتوقع من المعلم أن:

- \* يختار طرائق وأساليب تعليمية متنوعة تجذب اهتمام المتعلمين وانتباههم وتثير دافعيتهم ومشاركتهم الفعالة في تعلمهم.
- \* يشرح ويفسر الأفكار أو المصطلحات بشكل واضح ومحدد.
- \* يستخدم أساليب متنوعة للشرح والتفسير والتوضيح لمساعدة المتعلمين على الفهم.
- \* يدعو المتعلمين إلى المشاركة في المناقشة والحوار لتوضيح الأفكار وتفسيرها.
- \* يستخدم مهارات التفكير العلمي بكفاءة في حل المشكلات وتقديم احتمالات متعددة مبتكرة.
- \* يدعو المتعلمين للمشاركة في تخطيط الأنشطة التعليمية وتنفيذها وتقويمها ليجعلهم ينخرطون بالعمل بنشاط وفاعلية.

- \* يتفاعل بإيجابية مع أفكار التلاميذ وآرائهم وأسئلتهم وإجاباتهم، فيستمع إليها بإنصات أو يمتدحها أو يلخصها أو يربطها بفكرة أخرى، إلخ.
- \* يستخدم الحوافز وأساليب التعزيز المناسبة لإثارة دافعية المتعلمين وحثهم على الإنجاز الجيد والإبداع.
- \* يطرح أسئلة مفتوحة ومتشعبة تحفز المتعلمين على التفكير الناقد والتحليل وحل المشكلات.
- \* يشجع المتعلمين على تقديم الأفكار المبتكرة .
- \* يشجع المتعلمين على الاستكشاف والاستقصاء للتوصل إلى المعرفة بأنفسهم.
- \* يوفر الظروف التي تساعد الطلبة على التعلم الذاتي.
- \* ينوِّع مصادر التعلم ويقوِّمها ويستفيد من مصادر المجتمع المحلي المادية والبشرية ويشجّع المتعلمين على الاستفادة منها.
- \* يوفر الظروف المناسبة التي تساعد الطلبة على التعلم التعاوني ضمن مجموعات ويشجع التفاعل الاجتماعي بينهم.
- \* يوفر الظروف للمتعلمين لإعداد مشاريع بحثية فردية أو جماعية تتناسب مع مستواهم.
- \* يستخدم استراتيجيات تفسح المجال للمتعلمين لتحمل المسؤولية الفردية والجماعية ويشجعهم على أخذ المبادرة.
- \* يستعين بأسلوب العصف الذهني لتشجيع المتعلمين على التخيل وإعطاء أفكار جديدة مبتكرة.
- \* يتعامل مع الأنشطة بمرونة في ضوء المستجدات واحتياجات المتعلمين.
- \* يقوِّم فاعلية طرائقه وأساليبه ويعدلها عند الحاجة.

### مؤشرات الاتجاهات: يتوقع من المعلم أن:

- \* يؤمن بأن المتعلم هو محور العملية التعليمية التعلمية.
- \* يلتزم بإكساب المتعلمين اتجاهات إيجابية نحو التعلم وقيمه وأهمية متابعته مدى الحياة.
- \* يؤمن بأهمية إكساب المتعلمين احترام الذات والثقة بالنفس والدافعية وتحمل المسؤولية.

### المعيار 7: مراعاة الفروق الفردية بين المتعلمين.

يتوقع أن يتعرّف المعلم على الفروق الفردية الموجودة بين المتعلمين في الاستعدادات والميول والاهتمامات والمحيط الاقتصادي والاجتماعي والثقافي والخلفيات العرقية واللغوية والدينية، ويتعامل معها بإيجابية، ويستخدم المعلومات التي يعرفها عن كل متعلم ليراعي قدراته وخصائصه وظروفه، وليوفر لكل واحد منهم ظروفًا تعليمية تساعد على النمو والتعلم إلى أقصى حد ممكن.

### مؤشرات المعارف: يتوقع من المعلم أن:

- \* يدرك الفروق الفردية المختلفة التي توجد بين المتعلمين ويعرف أسبابها وخلفياتها المختلفة.
- \* يفهم الأسباب الكامنة وراء تصرفاتهم المختلفة .
- \* يعرف كيف يتعامل مع الفروق الفردية بشكل يدعم تعلم جميع الطلبة وينمي استعداداتهم وميولهم.
- \* يعرف كيف يصمم الدروس لتلبية الخصائص الجسدية والعقلية والانفعالية لكل متعلم.

\* يفهم خصائص ذوي الاحتياجات الخاصة واحتياجاتهم.

### مؤشرات الأداء: يتوقع من المعلم أن:

- \* يصمم أنشطة وأساليب متنوعة للتعرف على الفروق الفردية بين المتعلمين.
- \* يصمم خبرات متنوعة لتتلاءم مع الفروق الفردية للمتعلمين بحيث تُلبّي احتياجات كل منهم.
- \* ينفذ الخطط الدراسية بمرونة ويكيّفها لمراعاة احتياجات المتعلمين المختلفة.
- \* يوفر برامج وأنشطة متنوعة لدعم تعلم الطلبة المتقدمين ولمساعدة الطلبة المتعثرين.
- \* ينمي لدى المتعلمين احترام الآخرين وتقبل الفروق بينهم في القدرات والثقافات والمعتقدات والأعراق.
- \* يستخدم الاستراتيجيات المناسبة لدعم تعلم الطلبة ذوي الاحتياجات الخاصة .

### مؤشرات الاتجاهات: يتوقع من المعلم أن:

- \* يؤمن بأن كل طالب قادر على التعلم مهما كانت استعداداته وظروفه.
- \* يلتزم بحصول كل متعلم على المعارف والمهارات القادر على اكتسابها إلى أقصى حد ممكن.
- \* يحترم التنوع الموجود بين المتعلمين.
- \* يحترم خصوصيات المتعلمين ويحتفظ بأسرارهم ما لم تكن مطلوبة بالقانون.
- \* يلتزم بعدم استغلال المتعلمين لمصالح شخصية أو جنسية أو ثقافية أو مادية، أو غيرها.

### المعيار 8: التوظيف الفعال للتقنيات والمصادر التعليمية المتنوعة.

يتوقع أن يتعرف المعلم على الوسائل والتقنيات التعليمية التعليمية المختلفة، ويفهم أهمية استخدامها في إثارة دافعية المتعلمين وجذب انتباههم وحثهم على المشاركة في تعلمهم، وفي جعل الدرس أكثر تشويقاً، وفي تسهيل إيصال الأفكار وتوضيحها؛ ويفهم أهدافها وخصائصها واستخداماتها ومتطلبات كل منها، ويمكنه أن يختار منها ما يتناسب مع الأهداف ومحتوى المادة التعليمية ومستوى المتعلمين، وأن يحسن توظيفها لدعم تعلم جميع الطلبة، وأن يصمم وينتج الوسائل التعليمية التي يحتاج إليها من المواد الرخيصة المتوفرة في البيئة، ويستخدم تكنولوجيا المعلومات والاتصالات الحديثة بفاعلية في عملية التعلم والتعليم، وفي عملية البحث عن المعلومات والتواصل مع الآخرين.

### مؤشرات المعارف: يتوقع من المعلم أن:

- \* يفهم خصائص التقنيات والوسائل التعليمية التعليمية المختلفة وفوائد كل منها وصعوباته ومتطلباته.
- \* يعرف كيف يستخدم التقنيات والوسائل التعليمية التعليمية المختلفة وكيف يوظفها في العملية التعليمية التعليمية بفاعلية.
- \* يعرف كيف ينتج وسائل تعليمية من مواد البيئة الرخيصة.
- \* يعرف كيف يحمي الوسائل والتقنيات من الاستخدام السيئ.

## مؤشرات الأداء: يتوقع من المعلم أن:

- \* يُظهر معرفة عميقة بالوسائل التعليمية وتكنولوجيا المعلومات والاتصالات وبدورها في عمليات التعلم والتعليم.
- \* يوظف الوسائل التعليمية وتكنولوجيا المعلومات والاتصالات لدعم تعلم الطلبة وزيادة دافعيتهم واهتمامهم وجذب انتباههم.
- \* ينتج وسائل تعليمية من خامات البيئة المحلية في حال عدم توافر مثل هذه الوسائل في المدرسة.
- \* يُكسب المتعلمين مهارات استخدام تكنولوجيا المعلومات والاتصالات في التعلم الذاتي.
- \* يكسب المتعلمين اتجاهات الأمانة العلمية عند التعامل مع مصادر المعرفة.
- \* يوجه المتعلمين للمحافظة على الوسائل والتقنيات التعليمية العلمية.

## مؤشرات الاتجاهات: يتوقع من المعلم أن:

- \* يقدر أهمية الوسائل التعليمية وتقنيات المعلومات في العملية التعليمية التعلمية ويؤمن بأهمية توظيفها.
- \* يتحمس لاستخدام تكنولوجيا المعلومات والاتصالات في البحث وفي عملية التعلم والتعليم.
- \* يلتزم عند استخدام المصادر والأنترنت بالأمانة العلمية وبتفانيات وقوانين حماية الملكية الفكرية.

## المعيار 9: توظيف وسائل التقويم المختلفة لتقويم تعلم الطلبة.

يفهم المعلم أن التقويم جزء لا يتجزأ من العملية التعليمية التعلمية، ويدرك أهميته للتأكد من مدى تحقق الأهداف، ويعرف أساليبه وأدواته المختلفة، ومجالات استخدام كل منها، وحسناته ونقائصه وكيفية إعداده وصياغته (كالاختبارات المختلفة الشفهية والكتابية، الإنشائية الذاتية والموضوعية، والملاحظة المنظمة، والمقابلات، وملف إنجاز الطالب، والتقويم الذاتي، وغيرها)، ويستطيع أن يصممها ويوظفها بكفاءة في التقويم التكويني والتقويم النهائي ليقوم معارف ومهارات واتجاهات المتعلمين ومدى تقدمهم بشكل شامل وصادق وموضوعي، وأن يحلل نتائجها لمعرفة نقاط الضعف والقوة في تعلم كل تلميذ، وأن يستخدم ذلك في تحديد احتياجات كل متعلم، وبالتالي تحسين وتطوير العملية التعليمية التعلمية لدعم النمو المستمر لجميع المتعلمين.

## مؤشرات المعارف: يتوقع من المعلم أن:

- \* يفهم أهمية التقويم التكويني لاكتشاف نقاط القوة والضعف في تعلم المتعلمين تدريجياً لتدعيم نقاط القوة ومعالجة نقاط الضعف.
- \* يعرف وسائل وأدوات التقويم المختلفة ومجالات استخدام كل منها ومميزاته وعيوبه وطريقة إعداده.
- \* يتقن إجراءات تخطيط اختبار متوازن وشامل للأهداف بمجالاتها ومستوياتها المختلفة ولكامل المادة الدراسية ليحقق تقويماً شاملاً وصادقاً وموضوعياً إلى أقصى حد ممكن.
- \* يدرك أهمية تنويع وسائل التقويم للتمكن من تقويم كافة جوانب النمو.
- \* يعرف أهمية تحليل نتائج التقويم وتفسيرها واستخدامها لتحسين العملية التعليمية التعلمية.

\* يدرك أهمية إعطاء تغذية راجعة للمتعلمين ولأولياء الأمور وسائر المعنيين بالمتعلمين لاستخدامها في تحسين تعلم الطلبة.

### مؤشرات الأداء: يتوقع من المعلم أن:

- \* يخطط للاختبار بتحديد الأهداف المختلفة وتحليل المادة التعليمية وتوزيع الأسئلة على الأهداف والمحتوى بشكل متوازن وفقا لأهمية كل منها.
- \* يصمم أدوات جيدة الصياغة شاملة وموضوعية قدر الإمكان وتقيس مدى تقدم المتعلمين نحو تحقيق الأهداف.
- \* يشجع المتعلمين على ممارسة التقويم الذاتي ويجعلهم يفكرون في التقدم الذي يحرزونه وفي احتياجاتهم.
- \* يستخدم أساليب التقويم التكويني لتقديم تغذية راجعة منتظمة للمتعلمين ولأولياء الأمور للعمل على معالجة نقاط الضعف.
- \* يحلل نتائج التقويم ويحدد نقاط القوة والضعف لدى كل تلميذ ليُعد الخطط والبرامج العلاجية لمساعدة كل منهم.
- \* يعد سجلات/ملفات دقيقة ومفيدة عن إنجاز كل متعلم.
- \* يعد تقارير واضحة ودقيقة ومنتظمة حول تعلم كل طالب ترسل لأهله وللزملاء المعنيين والإدارة لإطلاعهم على مدى تطوره وتقدمه.

### مؤشرات الاتجاهات: يتوقع من المعلم أن:

- \* يتحلى بسمات الدقة والموضوعية والأمانة والعدل بحيث لا يحابي بعض المتعلمين على حساب آخرين لاعتبارات عائلية أو جنسية أو طائفية وما إلى ذلك.

### المعيار 10: توظيف مهارات الاتصال/التواصل المختلفة اللفظية وغير اللفظية لاستثارة دافعية المتعلمين وتعزيز تعلمهم.

يتوقع أن يعرف المعلم أهمية التواصل اللفظي وغير اللفظي في العملية التعليمية التعلمية، فمن خلاله يتم نقل المعلومات والآراء والتعبير عن المشاعر، ويتم تفسير المفاهيم والأفكار والمبادئ والنظريات، وإقناع الآخرين بوجهات النظر المختلفة، واكسابهم الاتجاهات والقيم.

### مؤشرات المعارف: يتوقع من المعلم أن:

- \* يعرف مهارات التواصل وآدابه ودور اللغة وأساليب التواصل غير اللغوية في إيصال الأفكار والانطباعات وفي جذب انتباه المتعلمين وغيرهم.
- \* يفهم كيف تؤثر الفروق بين الأفراد في عمليات التواصل داخل الفصل.

## مؤشرات الأداء: يتوقع من المعلم أن:

- \* يُحسين استخدام مهارات التواصل في تعاملاته داخل المدرسة وخارجها.
- \* يتواصل بصوت واضح عند التعبير عن أفكاره.
- \* ينوع نبرة صوته لتناسب مع الموقف الذي يعبر عنه: التساؤل، الحماس، الحزن، الشفقة، الحنان، إلخ.
- \* يستخدم اللغة العربية السليمة التي تتناسب مع مستوى المتعلمين لإيصال أفكاره.
- \* يستخدم مهارات التواصل غير اللفظية المتنوعة للحفاظ على الانتباه والنشاط والحيوية داخل الفصل (تعبير الوجه، الإشارات، التنقل داخل الفصل، توزيع فترات الصمت والكلام، حركة التلاميذ وكلامهم، التنوع في الأنشطة والوسائل، إلخ).
- \* يشجع المتعلمين ويعزز تعلمهم باستخدام وسائل لفظية إيجابية (جيد، ممتاز، إلخ)، أو وسائل غير لفظية (الابتسام، هز الرأس بالإيجاب، الاستماع بطريقة توحى بالاهتمام، إلخ)، ويتجنب الوسائل السلبية التي تثبط عزيمتهم.
- \* يتجنب المعوقات التي تحد من التواصل الجيد: كعدم وضوح الصوت، التردد، الصوت الروتيني، غموض الفكرة، الشرود الذهني، تعطل الأجهزة، إلخ.
- \* يوفر المواقف التعليمية التي تساعد المتعلمين على التواصل الفعال مع بعضهم بعدا ومع الآخرين.

## مؤشرات الاتجاهات: يتوقع من المعلم أن:

- \* يؤمن بأهمية استخدام أساليب التواصل الإيجابية في تعامله مع المتعلمين وغيرهم من المعنيين، وبأهمية تجنب أساليب التواصل السلبية: اللفظية (غبي، سخي، إلخ)، وغير اللفظية (تقطيب الحاجبين علامة على عدم الرضا، إظهار التأفف والضجر، إلخ).

## المعيار 11: تأمين بيئة تعليمية تعليمية منظمة، آمنة، متعاونة، جذابة، وداعمة للعملية التعليمية التعليمية.

- يتوقع أن يعرف المعلم أثر عناصر المحيط التعليمي في نجاح العملية التعليمية التعليمية، فيحرص على توفير بيئة مادية وصحية وفكرية واجتماعية منظمة وأمنة ومريحة، يسودها الاهتمام بجميع المتعلمين، ويعامل فيها كل متعلم باحترام وإنصاف، ويحظى بدعم تام لتعلمه، ويتم فيها تشجيع التفاعل الجيد بين الأفراد.

## مؤشرات المعارف: يتوقع من المعلم أن:

- \* يعرف أثر العوامل البيئية المختلفة، المادية والبشرية والمعنوية، على نمو وتعلم الطلبة.
- \* يعرف استراتيجيات تنظيم البيئة التعليمية المناسبة لعملية التعلم والتعليم.

## مؤشرات الأداء: يتوقع من المعلم أن:

- \* يوفر بيئات تربوية مناسبة ماديا وإنسانيا داعمة لعمليتي التعلم والتعليم (الإضاءة والتهوية، توزيع أماكن الطلبة، الاحترام والتقدير المتبادل بينهم، إلخ).
- \* يراعي متطلبات الصحة والسلامة ويتحاشي الأوضاع الخطرة المحتملة داخل الفصل وخارجه.
- \* ينظم جلوس المتعلمين في الفصل بشكل يدعم تفاعلهم ويلبي احتياجاتهم التعليمية الفردية والجماعية.
- \* يتعامل مع المتعلمين بمودة وتعاطف وعدل ومساواة واحترام، ويكون متسقا في سلوكه.
- \* يبتعد عن استخدام العقاب والتهديد.
- \* يشجع المتعلمين على تقبل واحترام الاختلافات الثقافية والعرقية والدينية والاقتصادية وغيرها.
- \* يمارس الأسلوب الديمقراطي في تنظيم وتسيير أنشطة الفصل.
- \* ينمي لدى المتعلمين الاتجاهات الديمقراطية وتحمل المسؤولية الفردية والجماعية.

### مؤشرات الاتجاهات: يتوقع من المعلم أن:

- \* يؤمن بأن البيئة المادية والإنسانية تلعب دورا هاما في مدى نجاح التعليمية التعليمية.
- \* يؤمن بأهمية العلاقات الإنسانية التي يسودها الاحترام المتبادل والتفاهم والمودة والعطف والعدل والمساواة في مهنة التعليم.

### المعيار 12: القدرة على إدارة الصف لتحقيق أهداف التعلم وإدارة سلوك الطلاب.

يعرف المعلم أثر إدارة الفصل الإيجابية على فاعلية العملية التعليمية التعليمية، ويفهم أن ضبط الفصل لا يعني التعامل بعنف مع المخالفين وفرض العقوبات عليهم، ولا إجبار المتعلمين على الالتزام بالهدوء والصمت باستمرار، بل يعني خلق مناخ تربوي إيجابي قائم على المودة والاحترام المتبادل والتفاعل والعدل بين المتعلمين، وعلى دعوتهم للمشاركة الفعالة في تعلمهم، وتنظيم الوقت واستخدامه بشكل فعال، ومعالجة السلوك غير المرغوب فيه بحكمة وروية.

### مؤشرات المعارف: يتوقع من المعلم أن:

- \* يعرف القواعد المنظمة للعمل في المدرسة.
- \* يفهم مبادئ واستراتيجيات إدارة الصف الفعالة.
- \* يفهم كيف يتأثر الفرد بالمناخ المحيط وبالمجموعة وكيف يؤثر فيها.
- \* يفهم السلوك غير السوي للمتعلم ويعرف أسبابه ويعالجه بحكمة وروية.
- \* يعرف كيف ينظم طريقة جلوس الطلبة بحيث يكون قادرا على متابعتهم جميعا.
- \* يعرف كيف ينظم العمل بشكل فردي أو بشكل تعاوني ضمن مجموعات .
- \* يعرف أثر الثواب والعقاب على سلوك المتعلمين.

### مؤشرات الأداء: يتوقع من المعلم أن:

- \* يدير المواقف التعليمية التعليمية بكفاءة وفاعلية.

- \* ينظم وقت التعلم بشكل فعّال يمكنه من تغطية الأنشطة المراد تنفيذها ويحد من الوقت الفاقد.
- \* يُكسب المتعلمين الاتجاهات الإيجابية نحو احترام الوقت.
- \* ينظم أماكن جلوس الطلبة لتسهيل مشاركة الجميع.
- \* يعطي الطلبة فرصة المشاركة في تحديد القواعد السلوكية داخل الصف.
- \* يعمل على توفير علاقات اجتماعية إيجابية بين المتعلمين داخل الفصل قائمة على الاحترام المتبادل والتعاون.
- \* يحث المتعلمين على التصرف بأمانة وعدل وصدق وتسامح واحترام الاختلاف مع الآخرين.
- \* يتعامل بعدل ومساواة وموضوعية مع جميع المتعلمين دون أي تمييز.
- \* يتعامل بحكمة مع السلوك المعطل وغير المرغوب فيه.
- \* يبني علاقات متينة مع المتعلمين قائمة على الاحترام والثقة.
- \* يتخذ القرارات السليمة في المواقف الطارئة.

### مؤشرات الاتجاهات: يتوقع من المعلم أن:

- \* يقنع بأثر إدارة الصف بشكل جيدة على تعلم الطلبة.
- \* يؤمن بأهمية الوقت وضرورة استخدامه بشكل وظيفي.
- \* يتحمس لإكساب المتعلمين اتجاهات إيجابية نحو الاستغلال الأمثل للوقت واحترام المواعيد.
- \* يؤمن بأثر التعامل الجيد مع الطلبة على التزامهم بالسلوك المقبول.

### المعيار 13: التعاون مع كافة الأطراف المعنية بنمو المتعلمين.

ينعكس العمل التعاوني بين المعلم وسائر المعنيين بنمو المتعلمين إيجابيا على حُسن سير العملية التعليمية التعليمية، ولهذا يتوقع أن يتعاون المعلم مع الجميع داخل المدرسة وخارجها، أي مع المتعلمين وزملائه ومع أولياء الأمور وأعضاء المجتمع المحلي والجمعيات/النقابات المهنية، بهدف تبادل الخبرات والمعلومات وتنسيق العمل التربوي لخدمة العملية التعليمية والتعلمية وتطويرها لصالح تعلم الطلبة، ولتحقيق رسالة المدرسة وأهدافها.

### مؤشرات المعارف: يتوقع من المعلم أن:

- \* يدرك دور الأهل والزملاء والمجتمع المحلي في تربية المتعلمين.
- \* يعرف أسس الإرشاد التربوي وأهميته وأساليبه وضرورة المشاركة الفعالة فيه.
- \* يعرف أسس الإشراف التربوي وأهميته وأساليبه وضرورة الاستفادة منه بفاعلية.
- \* يفهم أهمية التواصل مع أولياء الأمور والتعاون معهم لصالح تعلم أبنائهم.
- \* يعرف الدور الذي يلعبه المجتمع المحلي في حياة المتعلمين وضرورة التعامل الإيجابي معه.
- \* يفهم ضرورة التعاون مع الجمعيات/النقابات المهنية لصالح العملية التعليمية التعليمية.

## مؤشرات الأداء: يتوقع من المعلم أن:

- \* يتعاون مع زملائه المعلمين وسائر العاملين في المدرسة من أجل تقدم تعلم الطلبة.
- \* يتعاون مع الاختصاصيين لحل مشكلات الطلبة وإرشادهم.
- \* يتعاون مع الموجهين/المشرفين/المفتشين التربويين لتحسين أدائه.
- \* يتعاون مع المسؤولين الإداريين في تسيير الأعمال الإدارية والفنية المدرسية وفي تطوير العمل الإداري في المدرسة.
- \* ينشئ علاقات شراكة وتعاون مع أولياء أمور الطلبة تسودها الثقة والاحترام المتبادل ويلتقي بهم بانتظام لمناقشة تقدم أبنائهم.
- \* يشجع أولياء الأمور على المشاركة في الأنشطة المدرسية المختلفة.
- \* يتعرف على أحوال المجتمع المحلي ويتفاعل مع قضاياهم ويساهم في حل مشكلاته وفي تنميته.
- \* يتفهم المشكلات البيئية ويشارك في التصدي لها.
- \* يشارك في أنشطة الجمعيات/النقابات المهنية.

## مؤشرات الاتجاهات: يتوقع من المعلم أن:

- \* يقدر ويحترم رؤسائه وزملاءه والمتعلمين وأولياء الأمور وكافة المعنيين بالعملية التعليمية.
- \* يؤمن بأهمية التعاون مع كافة المعنيين لتحسين تعلم جميع الطلبة.

## المعيار 14: المشاركة في الأنشطة المدرسية المختلفة.

للأنشطة المدرسية، الثقافية والاجتماعية والرياضية والفنية، دور هام في بناء شخصيات المتعلمين وإكسابهم الكثير من المعلومات والمهارات والاتجاهات، وفي صقل مواهبهم وتلبية ميولهم. ولهذا يتوقع أن يشارك المعلم بفاعلية في هذه الأنشطة لأنها جزء من جهود تطوير العملية التعليمية.

## مؤشرات المعارف: يتوقع من المعلم أن:

- \* يعرف أثر الأنشطة المدرسية وفوائدها على نمو شخصيات المتعلمين من كافة الجوانب ودورها في تلبية ميولهم واهتماماتهم.
- \* يعرف مبادئ تخطيط وتنفيذ الأنشطة المدرسية.

## مؤشرات الأداء: يتوقع من المعلم أن:

- \* يتعرف على الأنشطة الطلابية التي تنظم في المدرسة.
- \* يساهم في تخطيط الأنشطة المدرسية المتنوعة وفي تنفيذها وتقويمها (إرشاد الطلبة، الأنشطة الرياضية، الإذاعة المدرسية، المسرح، المعارض، الرحلات، إلخ).
- \* يشجع الطلبة على الاشتراك في الأنشطة المدرسية وفقا لميولهم داخل المدرسة وخارجها.

\* يتعاون مع زملائه وسائر العاملين في المدرسة لتطوير الأنشطة المدرسية.

### مؤشرات الاتجاهات: يتوقع من المعلم أن:

- \* يثمن الأنشطة المدرسية ويقدر دورها في صقل شخصيات المتعلمين.
- \* يؤمن بأهمية التخطيط الجيد للأنشطة المدرسية لتحقيق نجاحها.

### المعيار 15: الالتزام بأخلاقيات المهنة.

يبتوقع أن يُظهر المعلم مستويات خُلقية رفيعة في سلوكه الشخصي، وأن يلتزم بأداب وأخلاقيات مهنة التعليم داخل المدرسة وخارجها، فيحترم الآخرين، ويتحلى بالصدق، والأمانة، والاستقامة، والموضوعية، والتسامح، والمعاملة العادلة، إلخ. بحيث يكون قدوة جيدة في سلوكه وأخلاقه ومظهره لتلاميذه ولأهلهم وللمجتمع المحلي.

### مؤشرات المعارف: يتوقع من المعلم أن:

- \* يعرف أهمية التعامل الأخلاقي مع الآخرين.
- \* يدرك أن سلوكه الشخصي يساهم في تشكيل نظرة المجتمع للمهنة.

### مؤشرات الأداء: يتوقع من المعلم أن:

- \* يلتزم القواعد التي تنظم العمل المدرسي.
- \* يمارس حريته التربوية والأكاديمية بمسؤولية.
- \* يحافظ على كرامة ومصداقية واستقامة مهنة التعليم.
- \* يتصرف بأمانة وصدق وموضوعية.
- \* يتسامح مع مختلف المعتقدات ويحترم الاختلافات.
- \* يبني علاقات مع المتعلمين قائمة على الاحترام المتبادل والمودة.
- \* يحافظ على سرية المعلومات المتعلقة بالتلاميذ وأسرهم.
- \* يقدم نموذجا أخلاقيا مسؤولا يَحْتَدِي به المتعلمون وأسرهم والمجتمع المحلي.
- \* يساعد على بناء ثقة اجتماعية بمهنة التعليم.
- \* يوجّه المتعلمين نحو تبني القيم والاتجاهات المقبولة اجتماعيا.
- \* يتعامل مع الجميع بلباقة، ويخلق جوا من الثقة المتبادلة معهم.
- \* يراعي في تصرفاته ومواقفه الحريات الفردية والديموقراطية.
- \* يقوّم تصرفاته وسلوكه نحو نفسه ونحو طلابه وزملائه ويعدّلها كلما دعت الحاجة.

### مؤشرات الاتجاهات: يتوقع من المعلم أن:

- \* يعتز بمهنته وبرسالته.
- \* يلتزم بأخلاقيات المهنة.
- \* يقدر القيم الروحية والعدالة الاجتماعية والحريات والديموقراطية.

## المعيار 16: ممارسة التقويم الذاتي والسعي لتحقيق تنمية مهنية مستدامة.

مع التطورات العلمية والتكنولوجية السريعة التي تحدث في عالمنا الحالي، بات على المعلم ملاحقة المستجدات من أبحاث ودراسات في ميدان مادته وعمله التربوي باستمرار، وتعديل ممارساته في ضوءها. ولهذا يتوقع من المعلم أن يعرف مسؤولياته، ويتأمل بممارساته، ويقوم باستمرار خياراته وأفعاله التي تؤثر على الطلبة، ويعدل سلوكياته ويصححها كلما لزم الأمر، ويسعى بنشاط لإيجاد مناسبات تساعد على تحديث معلوماته ومهاراته في ضوء المستجدات بهدف دعم تعلم الطلبة، حتى وإن كانت فترة إعداده قبل الخدمة طويلة وممتازة. وفي هذا المجال يحرص على المشاركة في الفعاليات المهنية والثقافية، ويتعاون مع زملائه وسائر العاملين في المدرسة وخارجها لتطوير ذاته.

### مؤشرات المعارف: يتوقع من المعلم أن:

- \* يدرك أهمية التقويم الذاتي في التعرف على نقاط الضعف والقوه في أدائه ليعمل على تطويره.
- \* يفهم أهمية التعلم المستمر في تطوير إدائه المهني.
- \* يعرف المصادر والوسائل التي تساعد على النمو المهني وكيفية الوصول إليها.
- \* يعرف أهمية التعاون مع زملائه للاستفادة من خبراتهم ونصائحهم وملاحظاتهم.
- \* يفهم أهمية المشاركة في الأنشطة المهنية والعلمية والثقافية، التي تنظم داخل المدرسة أو خارجها، في تطوير معارفه ومهاراته وتحسين أدائه.

### مؤشرات الأداء: يتوقع من المعلم أن:

- \* يعتمد التقويم الذاتي المستمر، ويتأمل بشكل نقدي مستمر في ممارساته وقراراته ويقدر فاعليتها على تلاميذه وأسره والمجتمع.
- \* يستخدم الملاحظة والتأمل ليجمع معلومات حول أثر تصرفاته على أداء طلبته وتعلمهم ليعمل على الارتقاء بأدائه.
- \* يتعاون بإيجابية مع المشرف/الموجه/المفتش التربوي ومدير/ة المدرسة لمناقشة نقاط قوته وضعفه للعمل على تحسين أدائه وفقا لإرشاداتهم وتوجيهاتهم.
- \* يتعاون مع زملائه ليحصل على تغذية راجعة منهم حول أدائه بدعوتهم لمراجعة خطته وحضور الدروس التي ينفذها.
- \* يحدد احتياجاته المهنية والجوانب التي تحتاج إلى تطوير مهني وبرامج التنمية المهنية اللازمة لذلك.
- \* يستخدم أساليب التعلم الذاتي لتطوير معلوماته ومهاراته في ضوء المستجدات.
- \* يشارك في الندوات والمؤتمرات وورش العمل والدورات التدريبية بهدف تطوير معلوماته ومهاراته المهنية وتحسين أدائه.

\* يتابع ما يصدر من منشورات وكتب وأبحاث علمية تتعلق بمجال تخصصه أو بالمجال التربوي والثقافي للإستفادة منها.

\* يستفيد من خبرات زملائه وممارساتهم لاكتساب معلومات أو مهارات مهنية متقدمة.

\* يعد أو يشارك في إعداد أبحاث تربوية لحل المشكلات التي تعترضه ولتحسين ممارساته المهنية.

\* يستفيد من الأنشطة والمصادر التي توفرها جمعيات/نقابات المعلمين للتنمية المهنية.

## مؤشرات الاتجاهات: يتوقع من المعلم أن:

\* يؤمن بقيمة التعلم مدى الحياة لتطوير معارفه ومهاراته.

\* يقتنع بقيمة تبادل الخبرات مع زملائه.

\* يؤمن بأهمية المشاركة في الفعاليات التربوية والعلمية والثقافية لتطوير معارفه ومهاراته.

\* يؤمن بأهمية البحث والتجريب التربوي في تطوير أدائه التعليمي.

## 6- تحديد مستويات للمعايير المهنية للمعلم

تعتبر المعايير المهنية للمعلم مرجعا لكافة المعنيين لبناء أدوات قياس وتقويم تتوافر فيها درجة مناسبة من الدقة والشمول والصدق والثبات والموضوعية، فتساعد على تقويم معلومات ومهارات واتجاهات المعلم وتحديد جوانب القوة والضعف في أدائه، مما يجعلها تمثل تحدٍ للمعلم تدفعه لبذل قصارى جهده لتحقيقها. ولهذا، وبعد اعتماد المعايير المهنية، يتم وضع دليل بمستويات تقدير متدرجة لكل معيار، يصف الأداء المتوقع عند كل مستوى، لتستخدم كدليل عند تقويم أداء المعلم أثناء قيامه بمهامه المختلفة، فتحدد مستوى تقدمه في تحقيق كل معيار، وتشكل مقياسا واضحا ودقيقا وموضوعيا قدر الإمكان. ويمكن أن يكون عدد هذه المستويات خمسة (ممتاز، جيد جدا، جيد، مقبول، غير مقبول)، أو أربعة (ممتاز، جيد، مقبول، غير مقبول)، أو ثلاثة (المستوى المستهدف، مقبول، غير مقبول). وتعد جداول بهذه المستويات المتدرجة يسترشد بها المقومون أثناء التقويم، ويُمنح كل مستوى تقديرا لفظيا، كما ذكر، كما يمنح تقديرا رقميا لتيسير الحصول على درجة/تقدير كمي (مثلا: ممتاز=5 أو 4، جيد جدا=4 أو 3، جيد=3 أو 2، مقبول=2 أو 1، غير مقبول/ضعيف=1 أو صفر). وهذا يساعد على الحصول على مجموع الدرجات التي نالها المعلم، بحيث يمكن في ضوءه حساب نسبته المئوية مقارنة بالمجموع العام للدرجات، وبالتالي تحديد التقدير العام في ضوءها (مثلا: 90-100% = ممتاز، 80-89% = جيد جدا، 70-79% = جيد، 60-69% = مقبول، دون ذلك = غير مقبول/ضعيف).

وفيما يلي مثال عن مستويات التقدير المتدرجة التي يمكن إعدادها للمعايير:

المعيار	ممتاز (4 درجات)	جيد جدا (3 درجات)	جيد (درجتان)	مقبول (درجة)	غير مقبول (صفر)
---------	--------------------	----------------------	-----------------	-----------------	--------------------

يظهر المعلم معرفة متعمقة بمحتوى المادة التي يدرسها، تظهر من خلال الأسئلة والتحليل الناقد للمادة، ويربطها بخبرات المتعلمين وبالمواد الأخرى وبالحياة، وينوع مصادر التعلم دائما، ويتسم بقدره فائقة على توضيح الأفكار والمفاهيم المتعلقة بالمادة، ويقدمها بشكل مترابط ومسلسل منطقيا، ويطرح أسئلة تتحدى تفكير الطلبة، ويشجع الطلبة على طرح الأسئلة، ويحضر دائما تدريبات من خارج الكتاب المدرسي...	يعبر ممارساته عن معرفة جيدة بالمادة، ويحاول تحليلها ونقدها أحيانا، يستخدم مصادر إضافية بعض الأحيان، ويقدم الأفكار بوضوح وبشكل مترابط يتناسب مع مستوى الطلبة، ينوع أسئلته بشكل يثير تفكير الطلبة أحيانا، ويظهر قدرة على التعامل مع أسئلة الطلبة، ويحضر أحيانا تدريبات من خارج الكتاب المدرسي...	يعرف المادة التعليمية بشكل جيد، ولكنه نادرا ما يحللها وينقدها وينوع مصادرها، يستخدم أساليب مناسبة لإيصال الأفكار إلى الطلبة، يطرح أسئلة من المستويات الدنيا غالبا، ويتعامل بشكل مقبول مع تساؤلات الطلبة، ويحضر تدريبات من خارج الكتاب المدرسي بشكل نادر...	يعتمد على مادة الكتاب المدرسي بشكل أساسي، ويقدمها بشكل صحيح دون الاستعانة بمصادر إضافية. نادرا ما يطرح أسئلة على الطلبة لإثارة تفكيرهم، ويتجنب الإجابة على تساؤلاتهم في معظم الأحيان.	يظهر من ممارساته أنه لا يتقن المادة التعليمية التي يدرسها، ويتمسك بما جاء في الكتاب المدرسي فقط، ويقع في أخطاء عند عرض المادة، ولا يحسن تبسيط الأفكار وتوضيحها، ولا يتقبل أسئلة الطلبة.	يمتلك المعلم معرفة وفهما متعمقين بالمادة التي يدرسها
...	...	...	...	...	إلخ.

وبعد إعداد دليل المستويات المتدرجة للمعايير، يتم إعداد استمارات للتقويم تبين المعايير ودرجات مستويات الأداء في كل منها، ليسجل عليها المقومون الدرجات التي يستحقها المعلم في كل معيار بالاستعانة بدليل المستويات التي سبق إعداده. مثال على ذلك:

### استمارة لتقويم المعلم في موقف تعليمي

اسم المعلم .....  
الصف .....  
التاريخ: .....  
تعليمات : الرجاء وضع علامة (√) في الخانة الملائمة لكل معيار من المعايير التالية:

الدرجات المستحقة					المعايير
1	2	3	4	.	

					يخطط المعلم لدروسه اليومية بشكل واضح ومنطقي ومترابط ومتكامل
					يمتلك المعلم معرفة وفهما متعمقين بالمادة التي يدرّسها
					يمتلك المعلم معرفة وفهما بالتربوية وعلم النفس ويوظف ذلك في ممارساته المهنية
					إلخ.

وبعد ملء هذه الاستمارة، يمكن بوضوح تحديد جوانب القوة والضعف في أداء المعلم في ضوء أوصاف دقيقة للأداء عند كل نقطة من نقاط المقياس المتدرج، والمرتبطة مباشرة بالمعايير المحددة، كما يمكن طبعا حساب مجموع الدرجات التي حصل عليها، وبالتالي حساب نسبته المنوية من المجموع العام لمعرفة التقدير الذي يستحقه المعلم. ويوفر هذا التقييم أحد أساليب التغذية الراجعة التي تعطى للمعلم للاستفادة منها في تحسين أدائه، ويساعد على تحديد احتياجاته التدريبية، كما يوفر معلومات موثوقا بها لاتخاذ قرارات إدارية بحقه (مثل ترفيته، أو مكافأته، أو معاقبته، وما شابه).

## 7- تنوع وسائل وأساليب تقويم المعلم

يفضل عند تقويم المعلم استخدام وسائل تقويم متنوعة لتحديد معارفه ومهاراته واتجاهاته للحصول على صورة شاملة عن مستوى أدائه، خاصة عندما يستخدم هذا التقييم لاتخاذ قرارات بشأنه. من هذه الوسائل:

(أ) **ملاحظة أداء المعلم في الصف:** يمكن أن تتم من قِبَل: مدير/ة المدرسة والمعلمين الأوائل والزملاء والموجهين/المشرفين/المفتشين التربويين، وذلك بملاحظة أداء المعلم أثناء قيامه بالتدريس، شرط توفير الظروف كي يكون هذا التقييم فعالا، كتوافر استمارات التقييم الدقيقة، والدليل الذي يوضح كيفية استخدامها، وتوافر الخبرة والتدريب والمهارة لدى القائمين بالتقويم، وتوفر الوقت الكافي لهم كي يلاحظوا كامل الدرس منذ ابتدائه وحتى نهايته، والوقت الكافي لإجراء مناقشة مع المعلم حول أدائه لإعطائه تغذية راجعة. والملاحظة الصفية ضرورية لأنها تكشف عن أداء المعلم من حيث تمكنه من المادة، ومن استراتيجيات التعليم والتعلم، وتبين مدى استجابة الطلاب وتفاعلهم. ولكن، ينبغي أن تتعدد الزيارات لأنه يتعذر إصدار الأحكام على المعلم من خلال زيارة واحدة.

(ب) **التقويم الذاتي:** حيث يتأمل المعلم بأدائه وممارساته مقارنة بما يُتوقع منه، ويسجل نقاط القوة أو الضعف في معلوماته ومهاراته، وبالتالي يحدد احتياجاته التدريبية المختلفة، مما يدفعه لتطوير نفسه.

**ج) ملف إنجاز المعلم:** ويتضمن نماذج من تخطيط الدروس التي يُعدها، وأفلام فيديو لبعض الدروس والأنشطة التي ينفذها، وإجابات المعلم عن استمارات تعدها الجهات المعنية، وأبحاث أعدها أو شارك في إعدادها، ودورات تدريبية التحق بها، ودراسات إضافية أتمها، إلخ. مما يقدم أدلة وشواهد حقيقية تعكس مستوى أدائه. ولهذا، من الضروري تشجيع المعلمين على إعداد ملفاتهم الشخصية.

**د) إجراء اختبارات للمعلم:** تُجري بعض الدول اختبارات لتقويم كفايات المعلمين العامة والمتخصصة بهدف مكافأتهم وترقيتهم. ويمكن أن يتقدم المعلم طواعية لبعض هذه الاختبارات لتقويم كفاياته المهنية بعد فترة التدريب/التمرين التي تلي التعيين (OECD, 2012). وقد استخدمت مصر هذه الوسيلة عندما أرادت تطبيق الكادر الجديد.

**هـ) نتائج تعلم الطلبة كما تعكسها الامتحانات التي يخضعون لها:** وهي تعتبر معيارا أساسيا لنجاح نظام التعليم، وتستخدم أحيانا كدليل على مدى نجاح المعلم، وكأحد وسائل تقويمه. وهذه الوسيلة تعطي حافزا للمعلم لمساعدة طلبته على الوصول إلى مستوى التعلم المطلوب، كما أنها وسيلة تعطي قياسا كميا موضوعيا عن أداء المعلم، بالرغم من أنه يصعب تحديد الدور الذي يلعبه في تعلم تلاميذه بدقة نظرا لتأثر هذا التعلم بعوامل عديدة مثل: قدرات التلميذ نفسه، ومستوى طموحه ودافعيته، والدعم الذي يتلقاه من الأسرة، وتأثير مجموعة الأقران، والمناخ المدرسي، والموارد المدرسية، وتنظيم المنهج ومحتواه، إلخ. كما أن تعلم الطالب تراكمي لا يتأثر فقط بمعلمه الحالي بل بالمعلمين السابقين أيضا. ولهذا، فإن نتائج الطلبة يجب ألا تكون المقياس الوحيد للحكم على أداء المعلم، خاصة عندما يتوقف عليها قرارات تجاهه كمكافأته أو معاقبته. وهذا لا يعني أن يُلغى النظر إلى نتائج الطلبة من خلال الملفات التراكمية كدليل على فاعلية المعلمين. ويمكن أن يحدد المعلمون مع القياديين المدرسيين أهدافا واقعية على الطلبة أن يحققوها، ثم يُقوّم تقدم الطلبة نحو تحقيق هذه الأهداف بشكل يمكن من جعل هذا التقويم وسيلة لتقويم أثر المعلم على نمو تعلم طلابه. وهذا ما تطبقه بعض الدول (OECD, 2012). وعلى أية حال، يفضل ألا تكون الاختبارات من إعداد المعلم، وأن تركز على الجوانب الأساسية وليس على التفاصيل الدقيقة.

**و) استطلاع آراء الطلبة وأولياء الأمور وغيرهم من الذين يتعاملون مع المعلم بشكل مستمر:** يمكن أن يوفر معلومات حول أدائه، وتستخدم هذه الوسائل في دول عديدة مثل المكسيك وكندا ونيوزيلاندا وغيرها لتقويم أداء المعلم (OECD, 2012). ولكن، ينبغي ألا تستخدم وحدها لاتخاذ القرارات بشأن المعلم لتأثرها بالذاتية.

## 8- الجهات التي تستفيد من توظيف/تفعيل المعايير المهنية للمعلم

يستفيد من استخدام المعايير المهنية للمعلم جميع الجهات المعنية بتحسين نوعية التعلم والتعليم بوجه عام، والارتقاء بوضع المعلم المهني وتقديمه الوظيفي بوجه خاص. وأبرز الجهات التي عليها توظيف/تفعيل هذه المعايير والاسترشاد بها:

(أ) **المعلمون أنفسهم:** الذين يسترشدون بالمعايير لممارسة **التقويم الذاتي** المستمر لأدائهم في مجالات التخطيط والتدريس وإدارة الفصل والتقويم والتنمية المهنية وغيرها من المجالات، وذلك بالاطلاع الدقيق على المعايير المهنية المعلنة التي تعتبر دليلاً/مرجعاً يوضح لهم الخصائص المهنية التي عليهم الحفاظ عليها والسعي الدائم لتلبيتها، ومن ثم إجراء مقارنة بين ما جاء فيها من معلومات عليهم إتقانها ومهارات عليهم أن يؤديوها واتجاهات عليهم أن يتصرفوا في ضوءها، وبين ما اكتسبوه هم من معلومات ومهارات واتجاهات. وهذا يجعلهم يتأملون في أدائهم المهني والحكم على مدى نجاح ممارساتهم، والتمكن من تحديد نقاط القوة والضعف في أدائهم، وتحديد احتياجاتهم التدريبية، ومن ثم التخطيط لتطوير أدائهم المهني بوسائل متعددة: الاستفادة من خبرات زملائهم الأقدم، وتقبل النقد والإرشاد من قبل موجهيهم التربويين ورؤسائهم وزملائهم؛ والالتحاق بدورات تدريبية أو متابعة دراسة جامعية، إلخ. مما يؤدي إلى تحسين أدائهم باستمرار، وإلى تطوير وتحسين العملية التعليمية التعلمية بشكل عام. وفي هذا الصدد، ينبغي تزويد المعلمين بأدلة وكتب واسطوانات مدمجة لتسهيل فهمهم للمعايير المهنية.

(ب) **مؤسسات إعداد المعلمين قبل الخدمة:** التي عليها الالتزام بتحقيق المعايير المهنية المعلنة للمعلم، والانطلاق منها للقيام بالعديد من أدوارها الهامة والأساسية حتى تتمكن من إكساب خريجها المعلومات والمهارات والاتجاهات اللازمة بمواصفات عالية الجودة حتى يتمكنوا فيما بعد من القيام بمهامهم بكفاءة وفاعلية، وتقديم تعليم من نوعية عالية الجودة لكل طفل كحق من حقوقه، وبالتالي إحداث تأثير إيجابي في تعلم جميع التلاميذ. نذكر من تلك الأدوار:

- **وضع نظام القبول لاختيار الطلبة المعلمين:** بحيث تتوفر فيهم السمات والخصائص الشخصية المعلنة في المعايير المهنية، العقلية والانفعالية والاجتماعية، والإستعانة في هذا السبيل بالاختبارات والمقاييس المقننة والمقابلات وغيرها للكشف عن استعداداتهم وميولهم واتجاهاتهم، كاستراتيجية لاجتذاب طلبة معلمين يتوافر لديهم الإحساس القوي بالالتزام وتحمل المسؤولية، والذين يتميزون بالعقلية الناضجة، والحماس الواضح، والقدرة على توصيل المعلومات، والدوافع الإيجابية الحقيقية للعمل في مهنة التعليم، والذين يهتمون بأمور الصغار وتعليمهم... وعدم الاكتفاء بالاعتماد على المعدلات التي حصلوا عليها في الثانوية العامة لأنها لا تضمن وحدها كفاءة المعلمين.

- **التأكد من أن برامج إعداد المعلمين المختلفة،** سواء منها المخصصة للنظام التكاملي أو للنظام التتابعي، بشكل تراعي في أهدافها ومحتوياتها وطرائقها وأساليبها ووسائل التقويم فيها إكساب الطلبة المعلمين المعلومات والمهارات والاتجاهات المستهدفة في المعايير المهنية للمعلم، الثقافية منها والتخصصية والمهنية (التربوية وعلم النفس والتطبيق العملي) وفقاً للمرحلة التعليمية التي ينوون التدريس فيها.

- تحديث وتنوع طرائق وأساليب التدريس واستخدام تكنولوجيا المعلومات والاتصالات الحديثة في التعليم والتعلم، بحيث يكتسب الطلبة المعلمون المعلومات والمهارات التي يُتوقع أن يستخدموها مع طلبتهم في المستقبل، فالطلبة المعلمون سوف يعلمون كما تعلموا.

- تنوع أساليب التقويم كجزء لا يتجزأ من إجراءات إعداد المعلمين لاتخاذ القرارات بشأن منحهم الشهادة التي تثبت كفاءتهم، ويمكن بالتالي تعيينهم.

- وضع معايير دقيقة لاختيار معلمي المعلمين وإعدادهم وتدريبهم وتقويمهم؛ والعناية باختيار المشرفين على التربية العملية بحيث تتوافر فيهم الخصائص الشخصية والخبرات الميدانية والأكاديمية اللازمة للقيام بالمسؤوليات الملقاة على عاتقهم.

- توفير الظروف المناسبة والموارد الكافية لمعلمي المعلمين لتمكينهم من القيام بمهامهم بكفاءة تساعد على إعداد المعلمين للمستوى المطلوب وفقاً للمعايير.

**(ج) النظام التعليمي والمؤسسات المسؤولة عن تعيين المعلمين ومتابعتهم وتقويمهم وتمييزهم مهنيًا:** التي عليها أن تلتزم بالمعايير المهنية المعلنة وتنطلق منها لتعمل على تمهين مهنة التعليم للمحافظة على مستوى الجودة المطلوب في العملية التعليمية التعلمية ككل، من خلال التأكد عند تعيين المعلم وترقيته من أنه يمتلك المعارف والمهارات والاتجاهات اللازمة لممارسة المهنة في ضوء المعايير، وهذا يتطلب:

- إعداد معايير مهنية لكل فئة من فئات المعلمين، تتكامل مع الإطار العام للمعايير المهنية للمعلم وذلك حسب التدرج في المهنة: المعلم المبتدئ/المتمرن/الجديد، المعلم الممارس/المحترف، المعلم البارع/المتميز/المعلم الأول، المعلم الخبير؛ وحسب المرحلة التي يدرس فيها: معلم رياض الأطفال، معلم مرحلة التعليم الأساسي، معلم المرحلة الثانوية، إلخ؛ وكذلك وفقاً لمادة أو مواد التخصص التي يدرسها. فكل معلم من هؤلاء يحتاج إلى معلومات ومهارات واتجاهات إضافية تتلاءم مع مهماته المهنية، وبالتالي إلى معايير مهنية خاصة.

- إجراء حوار وطني حول المعايير المهنية للمعلم، يشارك في ممثلون عن جميع المعنيين: المعلمون، ومديرو المدارس، والموجهون التربويون، والقيادات التربوية، وأولياء الأمور، ووسائل الإعلام، ومنظمات المجتمع المدني المعنية، إلخ. حتى يتم الوثوق بها وتبنيها.

- تطوير وسائل وأدوات لتقويم المعلمين أثناء الخدمة وفقاً لقائمة المعايير المهنية، حيث توضع لكل معيار المستويات المطلوبة من المعارف والمهارات/الممارسات والالتزامات المهنية التي يتوقع أن تتوفر لدى المعلم في كل مرحلة من مراحل حياته المهنية، يستخدمها الموجهون/المشرفون/المفتشون التربويون، والمديرون، والمعلمون الأوائل، والزملاء لتقويمهم وإعطائهم تغذية راجعة، تساعد على اكتشاف نقاط القوة والضعف في كفاياتهم المهنية، وتساعد على توجيههم وإرشادهم ودعمهم في ضوء معايير محددة، وتوفير برامج للتنمية المهنية المستمرة في ضوء احتياجاتهم وفقاً للمعايير، حتى يتمكنوا من الحصول -وفقاً لوضعهم الوظيفي- على

**الترخيص** لمزاولة المهنة؛ أو **تجديد الترخيص** لمزاومتها؛ أو **على الترقية** فيها من رتبة لأعلى ضمن مهنة التعليم نفسها كي لا يضطروا إلى تركها بحثا عن ترقية في العمل الإداري مثلا كما يحصل في عدد من الدول العربية، مما يحرم مجال التعليم من المعلمين الكفؤين الذين نالوا حظا جيدا من الخبرة والتنمية المهنية في مجال التدريس؛ كما تستخدم وسائل التقييم لتوفير **الحوافز** المجزية للمتميزين منهم، أو لمحاسبة ومساءلة ذوي الأداء الضعيف. ومن الضروري أن يكون مقومو المعلمين مدربين تدريباً جيدا للقيام بهذه المهمة، وأن تكون لديهم معرفة متعمقة بالمادة التي يدرسها المعلم الذي يقومونه وخبرة بالمرحلة التعليمية التي يدرس فيها.

- اعتبار فترة التمرين/**الاختبار** عند دخول مهنة التعليم **فرصة لتشجيع المعلم المبتدئ/الجديد** وتقديم العون له في خطواته المهنية الأولى لتمكينه من تطوير قدراته في ضوء المعايير، وأن تكون شروط إنهاء هذه الفترة مرتبطة بالكفاءة المهنية دون سواها.

- **إنشاء نظام للترخيص لممارسة مهنة التعليم** يمنح لحامله الحق في ممارسة المهنة لفترة زمنية محددة بعد خضوعه لاختبارات تؤكد أنه يمتلك المعلومات والمهارات والاتجاهات ومعايير الأخلاق الحسنة **المعلنة في المعايير المهنية**. وتجدد الرخصة بعد أن يثبت المعلم أنه تابع الدراسة أو التدريب واكتسب معارف ومهارات جديدة، ورفع كفاءته المهنية.

- **وضع نظام للترقية وسلم وظيفي** لمهنة التعليم من عدة مستويات مثل: معلم مبتدئ/ مساعد، معلم متمرس، معلم بارع/متمكن، معلم خبير، ووضع معايير خاصة لكل مستوى من هذه المستويات في ضوء الخبرة والأداء وبرامج التدريب التي حصل عليها، والشهادات العلمية التي نالها، واعتماد نظام للترقية ضمن المهنة لا يعتمد على الترقية الآلية تبعا لسنوات الخبرة في العمل، بل يأخذ بعين الاعتبار تميز المعلم وابتكاره، ومستوى خبراته وأدائه، وبرامج التدريب التي يلتحق بها، والشهادات الأكاديمية التي ينالها، والأبحاث التي يعدها، إلخ. وذلك لحفز المعلمين على الابتكار والتجديد، وتشجيعهم على بذل المزيد من الجهد.

- العمل على **اجتذاب العناصر المتميزة والموهوبة** لمهنة التعليم الذين تتوفر لديهم المعايير المهنية المطلوبة **واستبقانهم فيها**، وذلك عن طريق **تحسين أوضاعهم الاقتصادية والاجتماعية**، وزيادة **رواتبهم** بحيث توفر لهم ولأسرهم حياة كريمة تجعلهم يتفرغون كليا لمهنتهم؛ **وتوفير الحوافز**، كالمناح والقروض؛ و**تحسين ظروف عملهم** وتوفير بيئة مهنية جيدة داخل المؤسسات التعليمية؛ وتوفير **الخدمات الصحية والضمان الاجتماعي** لهم، وإشراكهم و**منظماتهم المهنية** في عمليات اتخاذ القرارات المتعلقة بحياتهم المهنية؛ و**تحسين مكانة المعلم الاجتماعية** بحيث تصبح مهنة التعليم منافسة للمهن الأخرى "المرموقة"، **وتجعل المعلمين أكثر ثقة بأنفسهم**، وأكثر دافعية للعمل، ورضا عن المهنة.

- تقديم التوجيه والتشجيع للمعلمين، وتوفير فرص التنمية المهنية المتنوعة والمستمرة أثناء الخدمة لهم، وجعل التدريب أثناء الخدمة إلزاميا في ضوء احتياجاتهم الفعلية التي يكشف عنها التقييم الذاتي وتقييم المسؤولين؛ وتطوير برامج تدريبية وفقا للمعايير المهنية، لمواجهة الظروف التعليمية المتغيرة والتكيف مع المستجدات، وإشراك المتدربين في عمليات تخطيطها وتنفيذها وتقويمها؛ وتنويع أساليب ومصادر التنمية المهنية المستمرة عن طريق: دورات تدريبية، ورش عمل،

دراسات جامعية، العمل التعاوني بين المعلمين في المدرسة الواحدة، تبادل المعلمين بين المدارس داخليا وخارجيا، إلخ. وكذلك توفير برامج التدريب عن بعد واستغلال تكنولوجيا المعلومات والاتصالات الحديثة في ذلك؛ وتدريب مدربي المعلمين بحيث يستخدمون في تدريبهم أساليب التعلم الذاتي والأساليب التفاعلية والتعاونية والبحث والنقد والابتكار التي يتوقع أن يستخدمها المعلمون مع طلابهم؛ وتوفير التمويل اللازم لمتطلبات التدريب أثناء الخدمة باعتبار الإنفاق عليه استثمارا وطنيا؛ وتشجيع المعلمين على تحسين أدائهم بتخصيص الحوافز والمكافآت للمتميزين منهم، وجعل ذلك وسيلة للتقدم والترقي الوظيفي.

- إنشاء شبكات اتصالات بين المدارس لإفراح المجال أمام المعلمين للتأاور وتبادل الخبرات والمبادرات الناجحة بشكل منظم. وتشجيع التعاون الوثيق بين المدرسين والأهل لصالح التلاميذ.

- توفير فرص لخدمة البيئة والمجتمع لتنمية الوعي بأهمية ذلك لدى المعلمين والطلبة، ودعوتهم للمشاركة في تصميم وتنفيذ وتوفير الأنشطة المجتمعية المختلفة.

- إعداد معايير مهنية لسائر العاملين في الحقل التربوي: المديرين، الموجهين/المشرفين/المفتشين التربويين، الأخصائيين الاجتماعيين والنفسيين، أمناء المكتبات، فنيي المعامل والمختبرات وتكنولوجيا التعليم، بحيث تتكامل مع المعايير المهنية للمعلمين، والعمل على تفعيلها.

- إعداد معايير لكافة عناصر العملية التعليمية الأخرى: الأبنية التعليمية، المناهج، تكنولوجيا المعلومات والاتصالات، إلخ. والعمل على تفعيلها.

ما تقدم يؤكد أن إعداد المعايير المهنية للمعلم وحده لا يكفي لتحقيق جودة التعليم، ذلك أن المعلمين لا يعملون في فراغ، بل ضمن منظومة معقدة ومتكاملة، ويتأثرون سلبا أو إيجابا بمختلف عناصرها، مما يتطلب تطوير جميع هذه العناصر.

**د) الأجهزة المسؤولة عن مراقبة الجودة ومنح شهادات الاعتماد:** وهي التي تكلف غالبا بالإشراف على إعداد المعايير المهنية للمعلمين، وتستخدمها لتقويمهم وللتحقق من مدى وفائهم بمعايير الكفاءة والأداء المحددة التي تمكنهم من القيام بفاعلية بالمهام والأدوار التي تتطلبها مهنة التدريس، ولمنحهم إجازة/ترخيصا للعمل في المهنة، إلى جانب إعداد معايير لعناصر منظومة التعليم الأخرى (الأبنية، المناهج، الوسائل والتقنيات، إلخ.)، للتأكد من مدى استيفاء المؤسسات التعليمية لمعايير الجودة. وبهذا تساهم المعايير بتمهين التعليم ورفع مكانة المهنة.

**هـ) الجمعيات/النقابات المهنية** التي يفترض أن تشترك بفاعلية في وضع سياسة التعليم والمعايير المهنية للمعلمين، كما يفترض أن تساهم في مناقشة كافة القضايا التعليمية، وفي تطوير المعلمين مهنيا في ضوء المعايير المعلنة بما يساعدهم على تحقيق النجاح المهني طيلة حياتهم المهنية والارتقاء بتمهين المعلمين وتمكينهم.

**و) أولياء الأمور وسائر المهتمين بقضايا المعلمين:** الذين يقوّمون المعلمين ويبدون رأيهم في أدائهم في ضوء المعايير المعتمدة.

## المراجع

### المراجع العربية:

- أليكسو وأيسيسكو (2003): ميثاق أخلاقي للعاملين في مهنة التعليم في الوطن العربي، تونس، أليكسو وأيسيسكو.
- جامعة الدول العربية واليونيسيف (2010): الإطار الاسترشادي لمعايير أداء المعلم العربي: سياسات وبرامج، طبعة ثانية، القاهرة، جامعة الدول العربية واليونيسيف.
- جامعة الدول العربية واليونيسيف (2011): وثائق وأوراق عمل قدمت إلى: ورشة عمل حول مشروع الارتقاء بالمعلم العربي ورفع كفاءته المهنية. سبل الاستفادة من مراكز التميز للمعلمين القائمة في الدول العربية كمراكز إقليمية عربية، القاهرة، 21-22 نوفمبر/تشرين الثاني:
  - (أ) الورقة المفاهيمية؛
  - (ب) أوراق العمل الرئيسية؛
  - (ج) تقارير لقاءات مشروع الارتقاء بالمعلم العربي أكتوبر/تشرين الأول 2008-سبتمبر/أيلول 2011؛
  - (د) المصطلحات والمفاهيم المرتبطة بمراكز التميز لتطوير أداء المعلم العربي؛
  - (هـ) آراء ومقترحات الدول العربية حول مخرجات المراحل الثلاث للمشروع؛
  - (و) تجارب مراكز التميز للمعلمين.
- جمهورية مصر العربية (2007): التعليم للجميع: تقييم متوسط الأمد 2000-2007، القاهرة، المركز القومي للبحوث التربوية والتنمية ومكتب اليونسكو.
- حديث المدينة (2012): نص التقرير الختامي لمؤتمر وزراء التربية العرب الثامن، الكويت 1-2 أيار/مايو 2012، عن: <http://www.citytalks.co.uk/fulldetails.asp?ref=92856>، روجع بتاريخ: 2013/11/11.
- حمود، رفيقة (1998): الاتجاهات العالمية في إعداد المعلمين وتدريبهم، المنظمة العربية للتربية والثقافة والعلوم، وثيقة رقم 2، قدمت في اجتماع عمداء كليات التربية ومسؤولي تدريب المعلمين أثناء الخدمة، الدوحة، 27-30 سبتمبر/أيلول.
- حمود، رفيقة (2001): "الاتجاهات العالمية في إعداد المعلمين"، في: إعداد المعلمين في البلدان العربية، أعمال مؤتمر الهيئة اللبنانية للعلوم التربوية، بيروت، 9-10 تشرين الثاني، ص ص 19-79.
- حمود، رفيقة (2011 أ): الأوضاع الراهنة للمعلمين وإعدادهم وتدريبهم في جمهورية العراق، يونسكو العراق، عمّان، شباط/فبراير.
- حمود، رفيقة (2011 ب): معايير كفاءة المعلمين في جمهورية العراق (دليل استرشادي)، مكتب يونسكو العراق-عمان

- حمود، رقيقة (2012): أوضاع المعلمين في التعليم قبل الجامعي في الدول العربية، مكتب يونسكو الإقليمي للتربية في الدول العربية، شباط/فبراير.
- الخراشي، صلاح (2010): مراكز التميز العربية للتنمية المهنية للمعلمين. الأكاديمية المهنية للمعلمين (مصر). منظور خاص للرسالة وأولويات بناء القدرات، ورقة عمل مقدمة إلى اللقاء الثالث عن المعلم العربي: وضع معايير لمراكز التميز للمعلمين ودراسة سبل تطويرها، جامعة الدول العربية واليونيسيف، القاهرة، 28-29 نوفمبر.
- خصاونة، سامي عبد الله (2013): سياسات إعداد المعلمين وبرامج تطويرهم المهني في البلدان العربية، أكاديمية الملكة رانيا لتدريب المعلمين، عمّان-الأردن.
- السلطة الوطنية الفلسطينية (2011): وثائق مقدمة إلى ورشة عمل حول مشروع الارتقاء بالمعلم العربي ورفع كفاءته المهنية. سبل الاستفادة من مراكز التميز للمعلمين القائمة في الدول العربية كمراكز إقليمية عربية، القاهرة، 21-22 نوفمبر/تشرين الثاني، وزارة التربية والتعليم العالي، هيئة تطوير مهنة التعليم:
- أ) المعايير المهنية للمعلمين، الطبعة الأولى، آذار/مارس 2011
- ب) ميثاق أخلاقيات مهنة التعليم وقواعد السلوك، الطبعة الأولى، شباط/فبراير 2011؛
- ج) المعلمون غير المؤهلين بشكل كاف وطرق مقترحة لتأهيلهم، شباط/فبراير 2011؛
- اللجنة الوطنية اللبنانية لليونسكو (2007): توصية بشأن أوضاع المدرسين الصادرة عام 1966، في: ورشة عمل للتعريف بالتوصية الدولية بشأن أوضاع المدرسين، بيروت، 17 شباط/فبراير، ص 109-140. ويمكن الحصول عليها أيضا عن:
- [http://www.unesco.org/education/information/nfsunesco/pdf/TEACHE\\_F.PDF](http://www.unesco.org/education/information/nfsunesco/pdf/TEACHE_F.PDF)
- مجلة المعرفة (2010): معايير تقييم المعلم وتحديد مهامه... نماذج عربية وغربية، (ملف العدد)، وزارة التربية والتعليم، المملكة العربية السعودية، العدد 182، بتاريخ 2010/05/24، عن:
- [http://www.almarefh.net/show\\_content\\_sub.php?CUV=369&Model=M&SubModel=138](http://www.almarefh.net/show_content_sub.php?CUV=369&Model=M&SubModel=138), accessed on 19/11/2013&ID=626&ShowAll=On
- مكتب التربية العربي لدول الخليج (1984): أمة معرضة للخطر. حول حتمية إصلاح التعليم، ترجمة يوسف عبد المعطي، الرياض، مكتب التربية العربي لدول الخليج.
- النعيمي، تيسير (2010): معايير التميز في مراكز التنمية المهنية للمعلمين في المنطقة العربية، المملكة الأردنية الهاشمية: حالة دراسية. تحليل للمعايير وتحديد الفجوات والإجراءات اللاحقة في إطار مشروع الارتقاء بالمعلم العربي ورفع كفاءته المهنية، ورقة عمل مقدمة إلى اللقاء الثالث عن المعلم العربي: وضع معايير لمراكز التميز للمعلمين ودراسة سبل تطويرها، جامعة الدول العربية واليونيسيف، القاهرة، 28-29 نوفمبر.
- الهيئة القومية لضمان جودة التعليم والاعتماد (2009): وثيقة المستويات المعيارية لمعلم التعليم قبل الجامعي، رئيس مجلس الوزراء، ج.م.ع.
- الهيئة القومية لضمان جودة التعليم والاعتماد (2010): الوثيقة القومية لمعايير تقويم واعتماد كليات التربية بمصر (مستويات: المؤسسة، والخريجين، والبرامج)، مسودة محكمة، يناير، ج.م.ع.
- وزارة التربية والتعليم (2003): "وثيقة معايير المعلم"، في: مشروع إعداد المعايير القومية للتعليم في مصر (المجلد الأول)، ص 68-94، ج.م.ع.

- وزارة التربية والتعليم (2008): "معايير المعلم"، في: عناصر العملية التعليمية، الجزء الأول، المملكة العربية السعودية، وكالة التخطيط والتطوير، الإدارة العامة للبحوث، الطبعة الأولى لعام 2008، ص 24-53، عن كنانة أونلاين: <http://kenanaonline.com/users/Education-Learning/posts/154200>, accessed on: 25/11/2013

- وزارة التعليم العالي والبحث العلمي (دون تاريخ): دليل ضمان الجودة والاعتماد الأكاديمي للجامعات العراقية وفق معايير اتحاد الجامعات العربية، جمهورية العراق.

- وزارة التربية والتعليم العالي (2010): المعايير المهنية للمعلمين، (مسودة)، هيئة تطوير مهنة التعليم، السلطة الوطنية الفلسطينية واليونسكو والاتحاد الأوروبي، ضمن مشروع "أنظمة متميزة لمعلمين متميزين"، عن: <http://site.iugaza.edu.ps/>, accessed on 11/11/2013

- وزارة التربية والتعليم العالي (2011): المعايير الجديدة لتقييم المعلمين، دليل استخدام المعايير المهنية للمعلم، السلطة الوطنية الفلسطينية واليونسكو والاتحاد الأوروبي، عن: [https://www.facebook.com/permalink.php?id=332816150102819&story\\_fbid=386960181355082](https://www.facebook.com/permalink.php?id=332816150102819&story_fbid=386960181355082), accessed on 19/11/2013

- اليونسكو (1966): توصية بشأن أوضاع المدرسين أقرها المؤتمر الدولي الحكومي الخاص بأوضاع المدرسين، منظمة اليونسكو بالتعاون مع منظمة العمل الدولية، باريس، تشرين الأول/أكتوبر. يمكن الحصول على النص عن الموقع: [http://www.unesco.org/education/information/nfsunesco/pdf/TEACHE\\_F.PDF](http://www.unesco.org/education/information/nfsunesco/pdf/TEACHE_F.PDF)

- اليونسكو (1990): الإعلان العالمي حول التعليم للجميع، جومتين-تاييلاند، 5-9 آذار/مارس.

- اليونسكو (2000): المنتدى العالمي للتربية، داكار-السنغال، 26-28 نيسان/إبريل.

- اليونسكو (2004): التقرير العالمي لرصد التعليم للجميع 2005: ضرورة ضمان الجودة، باريس، اليونسكو.

## المراجع الأجنبية:

- AITSL<sup>9</sup> (2011): **National Professional Standards for Teachers**, February, on: <http://www.teacherstandards.aitsl.edu.au/Overview/Role>, accessed on 11/11/2013.
- Commission on Teacher Credentialing (2009): **California Standards for the Teaching Profession (CSTP)**, on: <http://www.ctc.ca.gov/educator-prep/standards/CSTP-2009.pdf>, accessed on 18/11/2013.
- Department for Education (June 2013): **Teachers' Standards**, on: [https://www.gov.uk/government/uploads/system/uploads/attachment\\_data/file/208682/Teachers\\_Standards\\_2013.pdf](https://www.gov.uk/government/uploads/system/uploads/attachment_data/file/208682/Teachers_Standards_2013.pdf), accessed on 13/11/2013.

<sup>9</sup> Australian Institute for Teaching and School Leadership Limited.

- EUROPEAN COMMISSION (2010): **Common European Principles for Teacher Competences and Qualifications**, on: [http://ec.europa.eu/education/policies/2010/doc/principles\\_en.pdf](http://ec.europa.eu/education/policies/2010/doc/principles_en.pdf), accessed on 25/11/2013.
- Le Bulletin officiel (2010): **Les Dix Compétences Professionnelles**, in :Le **Bulletin officiel**, n° 29 du 22 juillet 2010, Ministère de l'éducation nationale, République Française, on : <http://www.education.gouv.fr/cid52614/menh1012598a.html>, vu le: 14/11/2013.
- Massachusetts Department of Elementary and Secondary Education (2012): **Regulations for Educator Licensure and Preparation Program Approval**, State Government, on : <http://www.doe.mass.edu/lawsregs/603cmr7.html?section=08>, accessed on 30/11/2013.
- Ministry of Education (2012): **Standards for the Education, Competence and Professional Conduct of Educators in British Columbia**, fourth edition January 2012, on: [http://www.bcteacherregulation.ca/documents/AboutUs/Standards/edu\\_stds.pdf](http://www.bcteacherregulation.ca/documents/AboutUs/Standards/edu_stds.pdf), accessed on 30/11/2013.
- National Board for Professional Teaching Standards (1989): **What Teachers Should Know and Be Able to Do**, on: <http://www.nbpts.org/five-core-propositions>, accessed on 30/11/2013.
- National Council for Accreditation of Teacher Education (NCATE) (2008): **Professional Standards for the Accreditation of Teacher Preparation Institutions, Feb., online: [www.ncate.org](http://www.ncate.org)** → Download NCATE Unit Standards, accessed on 14/11/2013.
- OECD <sup>10</sup> (2013), **Teachers for the 21st Century: Using Evaluation to Improve Teaching**, Background Report for the 2013 International Summit on the Teaching Profession, on: <http://www.oecd.org/site/eduistp13/TS2013%20Background%20Report.pdf>, accessed on 27/11/2013.
- SIREP <sup>11</sup> (2012): **Teaching Competency Standards in Southeast Asian Countries: Eleven Country Audit**, Philippine, on: <http://fr.slideshare.net/guruonline/teaching-competency-standards-in-southeast-asian-countries>, accessed on 27/11/2013.

---

<sup>10</sup> Organisation for Economic Co-operation and Development

<sup>11</sup> SIREP = SEAMEO INNOTECH Regional Education Program,  
SEAMEO = Southeast Asian Ministers of Education Organisation. Regional Centers for Educational  
INNOTECH = Innovation Technology

- Sitecoles: **Les compétences professionnelles du métier d'enseignant**, on : <http://sitecoles.formiris.org/?WebZoneID=590&ArticleID=2976>, accessed on 25/2013
- State Board of Education (2013): **North Carolina Professional Teaching Standards**, Department of Public Schools in North Carolina, as Approved May 1998 and Revised May 2013, on: <http://www.ncpublicschools.org/docs/humanresources/district-personnel/evaluation/standardsteacher.pdf>, accessed on 14/11/2013.
- World Bank (2011): **MENA Regional Synthesis on the Teacher Policies Survey: Key Findings from Phase I**. (Unpublished Report).