

# واقع نظام الرخص المهنية للمعلمين في دولة قطر

حمده السليطي \*\*\*

فاطمه المطاوعة \*\*\*

عبدالله أبو تينة\*\*

حصه صادق\*

---

\*, \*\*, \*\*\* جامعة قطر

\*\*\*\* وزارة التربية والتعليم

قدمت هذه الدراسة من خلال المنحة البحثية (178 - 5 - 1224 - NPRP 7) المقدمة من الصندوق القطري لرعاية البحث العلمي (عضو في مؤسسة قطر).

## واقع نظام الرخص المهنية للمعلمين في دولة قطر

وتتكون المعايير المهنية للمعلمين من 12 معياراً. ونظراً لتفاوت خبرات المعلمين ومستوياتهم وقدراتهم على النمو في المهنة؛ فإن المعايير المهنية تصف ثلاث مراحل واسعة في تنمية المعلمين والأداء المتوقع منهم في كل مرحلة. وهذه المراحل الوظيفية، هي: المعلمون المستجدون، والمعلمون الأكفاء، والمعلمون المتمرسون.

أما بالنسبة للمعايير المهنية لقادة المدارس فإنها تتألف من سبعة معايير، وتمنح على مستويين هما: الإدارة المتوسطة، والتي تمثل منسقي المواد ونواب المديرين. والإدارة العليا، والتي تمثل مديري المدارس.

ويتولى الإشراف على عمليات منح الرخص المهنية مكتب الرخص المهنية التابع لهيئة التقييم التي تعد إحدى هيئات المجلس الأعلى للتعليم. ويعد مكتب الرخص المهنية الجهة التنظيمية التي تصدر رخصاً للمعلمين وقادة المدارس. ويعمل المكتب مع المدارس ولجنة التصديق في كل مدرسة على وجه الخصوص لضمان التحقق من أفضل وأحدث المعلومات ذات الصلة للتصديق على كفاءة المعلمين أو قادة المدارس في المدرسة من خلال ملف الإنجاز المهني للمتقدمين [2].

وقد أجريت دراسة واحدة حول موضوع الرخص المهنية في دولة قطر وذلك في السنوات الأولى من إقرار النظام، وشملت الدراسة عينة محدودة من قادة المدارس وتركزت حول رأي القادة في نظام الرخص بشكل عام [3]، ودراسة أخرى أجريت حول تأثير المعايير المهنية من وجهة نظر المعلمين [4].

ونظراً لحدائثة نظام الرخص المهنية في الوطن العربي ومحدودية الدراسات التي أجريت على هذا النظام في قطر؛ فإنه من الصعب صناعة قرارات مناسبة بشأن تعديل أو تطوير النظام الحالي. لذا تأتي أهمية هذه الدراسة كونها أول دراسة علمية تستهدف وصف وتقييم نظام الرخص المهنية للمعلمين والقادة المدرسين بدولة قطر.

### 2. مشكلة الدراسة

على الرغم من حداثة تجربة الرخص المهنية للمعلمين وقادة المدارس في دولة قطر، إلا أنها قوبلت بالعديد من الانتقادات للعديد من الأسباب، بعضها يعود لصعوبة المعايير أو صعوبة فهمها أو نقص الدعم المقدم للمدارس لمساعدة

الملخص\_ استهدف البحث دراسة واقع نظام الرخص المهنية للمعلمين في دولة قطر وذلك بالتعرف على إجراءات الحصول على الرخصة المهنية، وكذلك مزايا استحداث نظام للرخص المهنية للمعلمين والتحديات التي واجهت تطبيق النظام. استخدم البحث المنهج الوصفي في تحليل الوثائق والبيانات المتاحة لوصف نظام الرخص المهنية، واستعراض نماذج من أنظمه الرخص المهنية في عدد من الأنظمة التعليمية. كما أجريت مقابلة من خلال مجموعة تركيز مع مجموعة من مسؤولي مكتب الرخص المهنية للاسترشاد بأرائهم في تقييم النظام والتعرف على أهم مميزات النظام والتحديات التي واجهته. وقد أظهرت نتائج البحث أن أهم مزايا استحداث نظام الرخص المهنية: تطوير المعايير المهنية، وتطوير قاعدته بيانات للمعلمين، ومشاركة المجتمع الخارجي في عملية التقييم، وتدريب المدارس وتمكينها من تحمل مسؤوليه تقييم معلميه. أما أهم التحديات فقد كانت: عدم احتساب سنوات الخبرة، اعتماد نظام الرخص على ملف الإنجاز المهني فقط، ضعف عمليات التدريب وإعداد المدارس على عمليات التصديق، صعوبة فهم المعايير المهنية، وعدم ارتباط نظام الرخص بنظام تقييم المعلمين. وفي ضوء هذه النتائج تم تقديم عدد من المقترحات لتطوير نظام الرخص المهنية للمعلمين في دولة قطر.

**الكلمات المفتاحية:** نظام الرخص المهنية، المعلمين، قطر.

### 1. المقدمة

قام المجلس الأعلى للتعليم بإصدار المعايير المهنية الوطنية للمعلمين وقادة المدارس في عام 2007 كجزء من مبادرة تطوير التعليم العام في قطر والتي انطلقت عام 2002 تحت إشراف المجلس الأعلى للتعليم، وضمن الجهود التي بذلت للارتقاء بمستوى المعلمين كونهم العنصر الأساس في العملية التعليمية، والذين يعول عليهم للارتقاء بأداء الطلبة بما يتناسب وتوقعات المجتمع.

وتشكل هذه المعايير إضافة إلى معايير المناهج خريطة شاملة لعمل المعلمين والمدارس، كما أنها تحدد ما يحتاج المعلم إلى معرفته والعمل به من أجل توفير خبرات تعلم ذات صلة ومثيرة للتحدي للأفراد والجماعات من الطلبة في المدارس المستقلة. كما توفر هذه المعايير الوسائل التي يمكن من خلالها أن يتم إعداد الطلبة لمستقبل مختلف بشكل كبير، بحيث يتمكنون من الإسهام في مجتمعهم اجتماعياً وثقافياً واقتصادياً [1].

- الخروج بتوصيات عامة لتطوير نظام الرخص المهنية للمعلمين في دولة قطر .

### ج. حدود الدراسة

تتناول الدراسة موضوع نظام الرخص المهنية للمعلمين وقاده المدارس في دولة قطر مع التركيز على تحليل وتقييم نظام ترخيص المعلمين.

### 3. الإطار النظري والدراسات السابقة

لا شك أن هناك اتفاقاً عاماً على أن تحصيل الطلبة يرتبط بجوده أداء المعلمين، لذلك اهتمت العديد من الأنظمة بعملية تقويم المعلمين وترخيصهم للمهنة، وتطلب هذا الأمر العديد من الجهود لتطوير الطرق والأدوات اللازمة للتحقق من جودة أداء المعلم. وقد ظهرت العديد من المبادرات لإصلاح التعليم تضمنت الاهتمام بكفاءة أداء المعلمين، واختلفت هذه المبادرات في استخدام المنهجية والطرق والأدوات اللازمة للتحقق من فعالية أدائهم.

ولا شك أن تقويم المعلمين كان نشاطاً تربوياً منذ عصر سقراط غير أنه لم يظهر كإطار أو تصور متبلور متماسك لتقدير المعلم وتقييمه حتى ستينيات القرن العشرين. ومنذ ذلك التاريخ أصبح تقويم المعلم جانباً جاداً وظاهراً من الجوانب التي تدرسها المدارس البحثية. وينظر الباحثون إلى تقويم المعلم كأداة لتحسين التعليم والتعلم. ولقد بينت البحوث التي تجرى على التدريس بوضوح تزايد اهتمام المدارس بأهمية المعلم في تعليم التلاميذ مما يبرر قضية جودة المعلم ونوعيته [5].

وهناك هدفان رئيسان لتقويم المعلم هما: ضمان الجودة، والتعلم المهني. ولعل طرق تقويم المعلم هي الطرق الوحيدة التي تضمن بها المدرسة أو المنطقة أن يتعلم كل طالب من قبل أشخاص مؤهلين، ويجب أن تكون هذه الطرق قادرة على إعطاء هذا الضمان [6].

وترى هاموند [7] أن وجود نظام صادق وثابت لتقييم أداء المعلمين بناء على معايير عامة يمكن أن يقدم اتساقاً في قياس فعالية أدائهم، كما يساعد على تتبع نموهم المهني ويحدد مجالات احتياجاتهم ويؤسس لسلسلة متصلة من الأداء لجميع من ينتسب إلى مهنة التدريس. إضافة إلى ذلك فإن هذا النظام يمكن أن يستخدم لتأسيس معايير الترخيص للمعلمين خلال العشرين سنة القادمة إذ تبنت العديد من الدول مبادرات الإصلاح المستندة إلى المعايير Standard-Based

المعلمين على تطبيقها وغيرها. وقد سبق أن أجرى مكتب الرخص المهنية استطلاعات للرأي لتعرف أهم التحديات التي يواجهها المعلمون وقادة المدارس للحصول على الرخصة، إلا أن نتائج الاستطلاع لم تكن رسمية ولم يتم نشرها أو اتخاذ تعديلات جذرية في ضوءها، لذا فإن الدراسة الحالية حاولت دراسة النظام الحالي للرخص المهنية من خلال الوثائق الرسمية المتاحة، والدراسات السابقة حول الموضوع، ومقابلات مع مجموعة من القيادات التربوية ذوي العلاقة بنظام الرخص، ومن خلال الإجابة عن السؤال التالي: ما واقع نظام الرخص المهنية للمعلمين في دولة قطر؟

### أ. أسئلة الدراسة

ينبثق عن السؤال الرئيس مجموع الأسئلة الفرعية التالية:

1- ما إجراءات الحصول على الرخص المهنية للمعلمين في دولة قطر؟

2- ما مزايا استحداث نظام للرخص المهنية للمعلمين والتحديات التي واجهته؟

### ب. أهمية الدراسة

تأتي أهمية هذه الدراسة في أنها تلقي الضوء على أحد الأنظمة الجديدة التي أفرزتها مبادرة تطوير التعليم للارتقاء بجودة التعليم ومهنة التدريس، وهو نظام الرخص المهنية الذي يحدد المعارف والمهارات التي ينبغي أن يمتلكها المعلمون وقادة المدارس خلال فترة عملهم ونموهم المهني.

ويعد النظام التعليمي في دولة قطر أول نظام على مستوى دول مجلس التعاون الخليجي، الذي يقر نظام الرخص المهنية تماشياً مع متطلبات مبادرة تطوير التعليم، والتي تستدعي ضمان جودة أداء من ينتمي للمهنة. وبالرغم من أن العديد من الخبراء الأجانب قد ساهموا في تطوير هذا النظام إلا أنه يعد نظاماً منفرداً نوعاً ما ومرتبباً بطبيعة النظام التعليمي القطري. وتوثق هذه الدراسة لتفاصيل هذا النظام والإجراءات المستخدمة للحصول على الرخصة المهنية، وذلك بهدف التعريف بهذا النظام وتبسيط الضوء على نقاط القوة والتحديات التي واجهته. وعليه، فإن أهم أهداف الدراسة الحالية:

- وصف نظام الرخص المهنية لمعلمي وقادة المدارس في دولة قطر.

- استعراض مزايا استحداث نظام الرخص المهنية للمعلمين في دولة قطر وأهم التحديات التي واجهته.

[4,7,8] Reform

المعلم من معارف ومهارات لكي يكون مهياً ومرخصاً له للتدريس من مكان لآخر. كما تختلف طرق وأساليب التثبيت من توفر هذه الكفايات من نظام الى آخر. وتستخدم بعض الأنظمة الاختبارات كوسيلة لتقييم المعلم، ويستخدم البعض أداء وتحصيل الطلاب كدلالة على كفاءة المعلم. كما تستخدم بعض الأنظمة الملاحظات الصفية والمقابلات، وأيضاً الأدلة على فعالية تصميم الدروس وتقديمها التي تظهر إتقان المعلم للعديد من المهارات.

نظام الرخص المهنية للمعلمين:

يستخدم نظام الرخص المهنية وسيلة لضمان جودة أداء المعلمين وقياس نموهم المهني طوال فترة حياتهم العملية. وتختلف هذه الأنظمة في إجراءاتها وأنماطها من دولة إلى أخرى.

ففي اليابان على سبيل المثال، وبالإضافة إلى الشهادة الجامعية التربوية التي يحددها القانون كمتطلب أساسي لممارسة مهنة التعليم، يُلزم المعلم الجديد بالعمل بشكل مؤقت لمدة سنة قبل أن يتم تعيينه بشكل دائم، يرافقه أثناءها معلم المادة الأساسي الذي يدخل معه إلى حجرة الصف لملاحظاته ومساعدته. وفي نهاية هذه السنة يتقرر مدى صلاحية المعلم المتدرب للعمل في التدريس. وينظم المجلس التربوي والتعليمي التابع للإدارة المحلية امتحاناً قومياً للتعيين يعقد مرة واحدة في العام، للحصول على الترخيص بمزاولة مهنة التدريس، يشمل مقابلات فردية وجماعية واختبار كتابي في المواد المهنية والأكاديمية وإعداد ورقة عمل صغيرة واختبارات عملية [9].

أما في بريطانيا فقد كان يطلب من المعلمين اجتياز امتحان ترخيص، إضافة إلى الاختبارات النهائية بالكلية. أما بعد حركة الإصلاح التعليمي عام 2001، فقد حدث تعديل على نظام الرخص وأصبح على المعلم أن يحقق معايير QTS Qualified Teacher Status حتى يكون مؤهلاً ومرخصاً للتعليم في مراحل التعليم من الروضة إلى الثانوي.

وتقسم معايير الترخيص إلى ثلاث فئات:

- 1- السلوك التعليمي والاتجاهات والقيم.
- 2- المعرفة وفهم طرق التدريس.
- 3- مهارات التدريس العملية.

وعلى المرشحين الذين يبنون دراستهم في كليات معتمدة أن يظهروا أنهم حققوا هذه المعايير، أما الذين لم يلتحقوا بمؤسسات

وترى Volante [8] في مقدمتها لكتاب قيادة المدرسة في ضوء الإصلاح المستند إلى المعايير أن مفهوم المعايير مختلف باختلاف الأماكن، ففي الولايات المتحدة الأمريكية كان التركيز في مبادرات الإصلاح لتطوير محتوى المواد الدراسية على مستوى الولايات وتطوير أدوات لقياس مدى اكتساب الطلاب لهذا المحتوى، وأنهم قد اكتسبوا مهارات محددة يعكسها المحتوى. أما في إنجلترا فركزت مبادرة الإصلاح المعروفة باستراتيجية القراءة والحساب على معايير طموحة للتعلم ولكنها لم تحدد محتوى معيناً ولكن حددت مستوى النجاح المتوقع لكل مدرسة، ويتم إعداد تقارير من قبل المفتشين التربويين عن أداء كل مدرسة. وفي كلتا الحالتين فقد كان هناك اعتماد على التقييم كألية لتحديد النجاح .

وبالرغم من أن التطوير المبني على أساس المعايير قد بدأ في الولايات المتحدة الأمريكية وإنجلترا إلا أن فكرة الإصلاح المنهجي المستند إلى المعايير قد انتشرت حول العالم [8].

لذلك راجت فكرة تحديد معايير واضحة للمناهج تحدد ما ينبغي أن يكتسبه الطالب مع نهاية كل مستوى وفق خصائصه النمائية، وتم تقييم كفاءة المعلمين في ضوء كفاءتهم وقدرتهم على إكساب طلابهم ما تم تحديده ضمن هذه المعايير. كما راج مفهوم المعايير المهنية التي تحدد الكفايات والممارسات التي يفترض أن يكتسبها المعلم لكي ينتسب إلى المهنة ويتم ترخيصه للعمل في مجال التدريس. إضافة إلى أنها كانت تستخدم لأغراض التوظيف والاستقطاب وترقية المعلمين واستبقائهم في المهنة.

وتشير هاموند [7] أيضاً إلى أن أسلوب تقييم المعلمين المستند إلى المعايير قد تم تطويره في الولايات المتحدة الأمريكية بداية من خلال المجلس الوطني للمعايير المهنية للتدريس National Board for Professional Teaching Standards، وقد أنشئ هذا المجلس عام 1987 وهو أول هيئة تضم مجموعة من المعلمين والخبراء والباحثين الذين ساهموا في تطوير معايير التدريس المتميز أو البار accomplished teaching وتوظّر هذه المعايير لما ينبغي أن يكون عليه التدريس البارح في أكثر من ثلاثين مجالاً من مجالات التدريس إضافة إلى التخصص ومستوى نمو الطلبة.

وتختلف المعايير المهنية التي تحدد ما ينبغي أن يكتسبه

خارجي يزور المعلم مرتين خلال العام. كما تطلب بعض الولايات من المعلمين إعداد ملف مهني يتضمن أشرطة فيديو كوثائق وأدلة عن التدريس في الصف، ويتم تقييم الملف من قبل مقيمان خارجيان [10].

أما في الفلبين يشترط حصول المعلم على رخصة لمزاولة المهنة، وعلى المعلم أن يجتاز اختباراً كتابياً يعقد مرة واحدة في السنة ويحدد له تاريخ معين. وتعد الاختبارات الخاصة بمعلمي المرحلة الابتدائية مختلفة عن الاختبارات الخاصة بمعلمي المرحلة الثانوية. ويتضمن اختبار معلمي المرحلة الابتدائية جزءاً خاصاً بالتربية المهنية أو طرق التدريس professional education أما معلمي المرحلة الثانوية فيتضمن اختبارهم إضافة إلى الجزئين السابقين بجزء خاص بمجال التخصص [11].

وفي تشيلي فيستخدم أربع أدوات لتقييم أداء المعلم: ملف الإنجاز، ومقابلة شخصية مع مقيم زميل، واستبانة تقييم يتم تعبئتها من قبل مشرفين تربويين، والتقييم الذاتي للمعلم. وتخلص عملية التقييم إلى كتابة تقرير يحتوي على شرح واف لأداء المعلم داخل المدرسة. وعليه، يتم تصنيف المعلم في أحد المجموعات التالية: متميز، كفؤ، أساسي أو يقابل التوقعات، وأخيراً غير مرضي [12].

وتقل الدراسات العربية - بحسب علم الباحثين - التي توضح أنماط التراخيص المهنية للمعلمين وقادة المدارس، وعادة ما تعتبر معظم الدول العربية حصول المعلم على مؤهل تربوي معياراً رئيساً في ترخيص المعلم لمزاولة المهنة، فيما قد يرى البعض الآخر أن مجرد الحصول على مؤهل جامعي يعد كافياً لمزاولة المهنة. أما في حال قادة المدارس فيعتبر المؤهل الجامعي والخبرة الطويلة في التدريس معايير كافية لتولى وظيفة إدارية في المدرسة.

ففي المملكة السعودية مثلاً لا يوجد نظام للرخص، بل غالباً ما يعد حصول الشخص على درجة البكالوريوس في تخصص يُدرس في المدارس العامل الأساس للالتحاق بمهنة التدريس. كما أن اختبار الكفايات، وهو اختبار تعده وزارة التربية لم يبلغ بعد الحد الأدنى من الجودة لا على مستوى البناء ولا على مستوى التطبيق. كما لا يوجد جمعية مهنية تنظم أمور التدريس وتشرف على تنظيماته وتضفي إطاراً ملزماً للنمو المهني في عمل المعلمين، بمعنى أن المعلم قد يبقى طوال

معتمدة فيطلب منهم أن يتم تقييمهم بعد إنهاء برنامج تدريبي قصير [10]. كما أن على جميع المعلمين الجدد في بريطانيا أن يجتازوا اختباراً في مهارات الرياضيات، واللغة، والحاسب الآلي قبل أن يتم ترخيصهم. ولا يوجد عدد محدد من المرات التي يمكن للمرشح أن يعيد فيها الاختبار إذا أخفق. ويمكن للمعلمين الذين يخفقون في اجتياز الاختبار العمل كمعلمين غير مرخصين لمدة أقصاها خمس سنوات [10].

وفي فرنسا أيضاً وكجزء من مبادرة الإصلاح عام 1999 تم تطوير نظام جديد لترخيص المعلمين بالتعاون مع الجامعات. وللحصول على ترخيص لمهنة التدريس فإن على المرشح أن يحصل على درجة علمية، ثم يجتاز عدداً من الاختبارات التنافسية في التخصص الذي سيقوم بتدريسه. وعادة لا تتعدى نسب النجاح في هذه الامتحانات 60%. ويعد المرشحون الذين يجتازون الامتحان مؤهلين لبدء العمل لمدة عام مدفوعة الأجر مع نوع من التدريب الميداني. وبنهاية العام يتم اختبارهم من قبل لجنة من الحكام وتقييمهم من قبل مشرف المعلم. ويتم ترخيص المعلم بعد أن يجتاز جميع هذه المتطلبات [10].

أما في الولايات المتحدة الأمريكية فيختلف نظام الترخيص من ولاية إلى أخرى، وعادة ما يتم استخدام الاختبارات التي تركز على المهارات الأساسية، والقدرات الأكاديمية، ومحتوى مادة التدريس والمعرفة البيداغوجية المرتبطة بالتدريس. وتستخدم أغلب الولايات اختبار (Professional Assessments for Beginning Teachers) Praxis والذي تم تطويره من قبل مركز خدمات الاختبارات التعليمية ETS ويتضمن ثلاثة أبعاد رئيسية:

- 1- اختبار القدرات الأكاديمية.
- 2- اختبار مادة التخصص والمعرفة البيداغوجية.
- 3- تقييم الأداء الصفي.

وفي السنوات الأخيرة ونظراً لعدم الرضا عن الاختبارات الكتابية المستخدمة لتقييم المعلمين الجدد، ظهرت الحاجة لتقييم أكثر واقعية عن أداء المعلم. لذا طلبت تسع ولايات من المعلمين الجدد اجتياز اختبار أداء Performance test خلال السنة الأولى والثانية من عملهم. ومعظم الولايات استخدمت Praxis III Protocol، والذي يتطلب من المعلم أن يصف الصف الذي يقوم بالتدريس فيه، وكذلك الخطط الدراسية. كما تجري معهم مقابلات أكثر عمقاً ويتم ملاحظتهم صفيًا من خلال مقيم

عام 2003، بشأن التطوير الشامل للتعليم بدول مجلس التعاون والتي تمت الموافقة عليها: "اعتبار التعليم مهنة تتطلب الاحتراف ووجود المعايير والشروط اللازمة لمزاومتها والاستمرار فيها، وتقييم الكفايات الأساسية والضوابط المناسبة لسلوكياتها وأخلاقياتها". ومن بين ستة مشاريع كبرى اقترحتها التقرير كان مشروع تمهين التعليم في دول مجلس التعاون. ويتعلق المشروع الأول منها بنموذج تطبيقي لتمهين التعليم ووضع مواصفات ومعايير لإعداد المعلمين، وكذلك بناء معايير وأدوات لاختبار المعلمين عند توظيفهم وترخيص مزاولتهم لمهنة التدريس. ولكن يبدو أن هذه البرامج لم تدخل حيز التنفيذ إلى الآن، إذ لا توجد حالياً أنظمة واضحة لترخيص المعلمين، إلا في دولة قطر ودولة الإمارات العربية المتحدة على حد علم الباحثين.

#### 4. الطريقة والإجراءات

##### أ. منهج الدراسة

استخدم البحث الحالي المنهج الوصفي، إذ تم تحليل الوثائق والبيانات المتاحة لوصف واقع نظام الرخص المهنية، كما تم إجراء مقابلة (مجموعة تركيز) focus group مع عدد من المسؤولين عن نظام الرخص للاسترشاد بأرائهم في تقييم النظام وتعرف أهم مميزات النظام والتحديات التي واجهت نظام الرخص المهنية، وذلك إضافة إلى الإطار النظري للدراسة.

##### إجراءات الدراسة:

للإجابة عن السؤال الفرعي الأول في الدراسة والخاص بالتعرف على إجراءات الحصول على الرخصة المهنية في دولة قطر فقد تم الإجابة عليه بالاعتماد على الوثائق الرسمية المتاحة حول هذا الموضوع، حيث تم تناول ما يلي:

- المعايير المهنية للمعلمين والقادة التربويين.
- مكتب الرخص المهنية.
- ملف الإنجاز المهني.
- مستويات الرخص المهنية.
- التصديق على ملفات الإنجاز.
- تدريب لجان التصديق

وللإجابة عن السؤال الفرعي الثاني في الدراسة والخاص بمزايا استحداث نظام الرخص المهنية للمعلمين والتحديات التي واجهته فقد اعتمد الباحثون على أسلوبيين:

الأول: مقارنة النظام الحالي مع أنظمة أخرى من خلال الدراسات والوثائق المتاحة.

سنوات عمله دون أن يلتحق ببرنامج نمو مهني، وليس هناك ما يلزمه بذلك. إلا أنه في السنوات الأخيرة تم تطبيق بعض الخطوات التي يمكن أن تكون مؤثرة في تمهين التعليم، وهي:

1- تطبيق اختبار الكفايات للمعلمين الجدد، وإن كان لا يعد معياراً لقبول المتقدم لمهنة التدريس، بل يعتد به في المفاضلة بين المتقدمين.

2- إقرار الميثاق الأخلاقي لمهنة التعليم.

3- إقرار نظام رتب المعلمين بحيث يكون هناك معلم أول، ومعلم خبير، بناء على معايير مهنية [13].

أما في دولة قطر التي أقرت المعايير المهنية للمعلمين ومن ثم نظام الرخص المهنية؛ فقد أشارت دراسة Romanowski & Amatullah [4] حول تأثير المعايير المهنية في أداء المعلمين من وجهة نظر المعلمين أن حوالي 50% من عينة الدراسة يرون أن المعايير المهنية لا تقدم إطاراً فعالاً لتطوير جودة التعليم والتعلم. كما يرى 71% من عينة الدراسة أن المعايير لا تعكس جودة الممارسات الصفية للمعلمين. كما أشار 37% من عينة الدراسة بأن المعايير المهنية لها تأثير إيجابي على التدريس بينما أجاب 32% أن لها تأثير سلبي، ويرى 31% بأن ليس لها تأثير يذكر. وعزى الباحثان هذه الاتجاهات السالبة نحو المعايير المهنية إلى أن المعايير تم استيرادها من نظام تعليمي آخر ولم يتم تكيفها لتناسب مع طبيعة النظام القطري. إضافة إلى اعتبار المعلمين بأن هذه المعايير منفصلة عما يدور داخل الصفوف وأن هدف هذه المعايير هو الحصول على ترخيص [4].

كما أشارت دراسة مها الليلي وآخرون [3] والتي استهدفت تحليل وجهة نظر مجموعة من قادة المدارس بلغ عددهم 74 ممن كانوا يحضرون برنامجاً تدريبياً للرخص المهنية من خلال استبانة مفتوحة وزعت عليهم بأنهم يرون أن هناك مصطلحات غير مفهومة تتضمنها المعايير المهنية وإجراءات الحصول على الرخصة. كما أن إجراءات الحصول على الرخصة صعبة، وهناك تجاهل لوجهات نظر القادة المواطنين عند وضع هذا النظام إضافة إلى أنه يتضمن توقعات غير واقعية. وبشكل عام تحاول الدراسة أن توضح أهمية أن يوضع في الاعتبار البعد الثقافي للمجتمع عند تطوير مثل هذه السياسات والإجراءات.

وقد أشار فخرو [14] إلى أن من ضمن المقترحات التي تم تقديمها لقمة مجلس التعاون الذي انعقد في الكويت في نهاية

الثاني: إجراء مقابلة مع ثلاثة من القادة التربويين الذين عملوا في مكتب الرخص المهنية أو الذين كان لهم علاقة بنظام الرخص المهنية.

### 5. النتائج

للإجابة عن سؤال الدراسة الرئيس والخاص بدراسة واقع نظام الرخص المهنية في دولة قطر، فقد تم الإجابة عن السؤال الفرعي الأول ثم السؤال الفرعي الثاني وفق الإجراءات التي تم الإشارة إليها على النحو التالي:

أولاً: إجراءات الحصول على الرخصة المهنية للمعلمين وقاده المدارس في قطر:

تتناول الدراسة هنا الحديث عن عدد من العناصر المرتبطة بنظام الرخص المهنية لإعطاء لمحة متكاملة عن نظام الرخص. المعايير المهنية للمعلمين والقادة التربويين:

أطلقت المعايير المهنية الوطنية للمعلمين وقادة المدارس في دولة قطر عام 2007 وكجزء من مبادرة تطوير التعليم في قطر. وتهدف هذه المعايير المهنية الوطنية إلى إيجاد مرجعية مشتركة لتوصيف الأعمال التي يقوم بها المعلمون وقادة المدارس المستقلة وتعزيز العمل المتنوع المتشعب الذي يقومون به، إضافة إلى تقديم الدعم لهم أثناء عملهم في المدارس المستقلة [15].

وتتألف المعايير المهنية من مجموعتين منفصلتين من المعايير مترابطين بشكل ما، تركز إحداها على عمل المعلمين، بينما تركز الأخرى على قادة المدارس. وعلى الرغم من ذلك فإن ما يرسخ هذه المعايير لدى كل من المعلمين وقادة المدرس هو الالتزام بالتالي:

- تعزيز تعلم الطلبة.

- إيجاد بيئة تعلم تتسم بالأمان والدعم والتحدي.

- التوظيف الأمثل للمصادر التي تدعم عملية تعلم الطلبة.

- بناء علاقات شراكة فاعلة بين المدرسة والمجتمع.

- العمل بروح الفريق الواحد.

- التدبر في الممارسة المهنية [15].

المعايير المهنية للمعلمين والقادة التربويين:

توضح المعايير المهنية الوطنية للمعلمين ثلاث مراحل طويلة من مراحل نمو المعلمين المهني خلال حياتهم المهنية والأداء المتوقع منهم في كل مرحلة، وهذه المراحل تتعلق بالفئات التالية:

- المعلمون المستجدون.

- المعلمون الأكفيا.

- المعلمون المتمرسون.

ويوصف المعلمون المستجدون بأنهم المعلمون الذين يلتحقون بالعمل في المدارس المستقلة للمرة الأولى. وتشمل هذه الفئة أولئك الذين لا يمتلكون خبرات تعليمية في دولة قطر، أو الذين يدخلون سلك التعليم للمرة الأولى. ويوصف المعلمون الأكفيا بأنهم الفئة التي حققت نجاحاً مشهوداً في العمل في مدرسة أو أكثر من المدارس المستقلة، وبرهنت على قدرتها على تخطيط عملية تعلم الطلبة وتوظيفها ومتابعتها وتقييمها، وترجمة معايير المناهج والمناهج التي تطورها المدارس وتوظيفها في تصميم خطط تعلم مصممة خصيصاً لتحقيق المتطلبات الحقيقية والمحملة للطلبة سواء على المستوى الفردي أو الجماعي. أما المعلمون المتمرسون فهم الذين حققوا إنجازات ونجاحات كبيرة في عملهم في مدرسة أو أكثر من المدارس المستقلة [15].

وتتكون المعايير المهنية للمعلمين من 12 معياراً ينبثق من كل معيار عدد من النقاط الفرعية التي توضح كل معيار. وهذه المعايير هي:

1- تصميم خبرات تعلم تتميز 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 التحدي.

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 معرفة الطلبة وطريقة تعلمهم في دعم عمليتي التعليم والتطوير.

9- توظيف المعرفة الخاصة بمادة التخصص في دعم تعلم الطلبة.

10- العمل في الفرق المهنية.

11- بناء علاقات شراكة مع الأسر والمجتمع.

12- التدبر في الممارسة المهنية وتقييمها وتطويرها [15].

أما المعايير المهنية لقادة المدارس فتتكون من سبعة معايير لكل معيار عدد من النقاط الفرعية لتوضيحه. وهذه المعايير هي:

استيفاء كافة الشروط المطلوبة لملف الإنجاز المهني وأعمال التصديق المدرسي، ومنح الرخص الكاملة وفق ترتيب مستويات الأداء للمعلمين وقادة المدارس حسب المعايير المهنية الوطنية. كما يتضمن عمل مكتب الرخص المهنية تجديد الرخصة الكاملة من خلال المرور بمستويات الأداء المختلفة للمعايير المهنية الوطنية وفق الفئات المستهدفة، واتخاذ مكتب الرخص المهنية الإجراءات التي يراها مناسبة للتحقق من استيفاء شروط الحصول على الرخص الكاملة، وتأهيل لجان التصديق المدرسية خلال إتاحة التدريب المناسب للحصول على شهادة التصديق التي تمنحهم صلاحية التصديق على ملف الإنجاز [2].

ويمنح المتقدم للحصول على الرخصة ما يسمى بالرخصة المؤقتة بعد شهر من الانتهاء من عمليات التسجيل. كما تمنح الرخصة الكاملة بعد استيفاء كافة الشروط والإجراءات وآليات العمل المعتمدة لملف الإنجاز وفق المعايير المهنية الوطنية المعتمدة التي تعكس مستوى كفاءة المتقدم للحصول عليها سواء من المعلمين أو قادة المدارس.

وتتحدد مستويات الرخصة المهنية للمعلمين وقادة المدارس في مستويات أربعة على النحو الآتي:

- 1- أصحاب التراخيص/ مديرو ومديرات المدارس: يتقدمون للرخصة الكاملة على مستوى القيادة العليا وفقاً للمعايير المهنية لقادة المدارس لمدة أقصاها 3 سنوات قابلة للتجديد.
- 2- نواب مديري المدارس: يبدؤون بالرخصة الكاملة على مستوى القيادة الوسطى وفقاً للمعايير المهنية لقادة المدارس لمدة أقصاها 3 سنوات قابلة للتجديد إلى المستوى الأعلى.
- 3- منسقو المواد الدراسية: يبدؤون بالرخصة الكاملة على مستوى المعلم الكفاء، وفق المعايير المهنية للمعلمين لمدة أقصاها 3 سنوات قابلة للتجديد إلى المستوى الأعلى.
- 4- معلمون: يبدؤون بالرخصة الكاملة على مستوى المعلم المستجد وفقاً للمعايير المهنية، وتكون قابلة للتجديد إلى المستوى الأعلى [2].

ملف الإنجاز المهني والتصديق:

يحتوي ملف الإنجاز المهني على الأدلة والبراهين التي تحدد المستوى المهني للمعلم وقائد المدرسة، وكذلك مدى التطور وحداثة الممارسات التي يقوم بها في عمله وفق مستويات الأداء المختلفة للمعايير المهنية الوطنية للمعلمين وقادة المدارس. ويستخدم ملف الإنجاز المهني للتصديق على مستوى الرخصة

- 1- قيادة التعليم والتعلم في المجتمع المدرسي وإدارتهما.
  - 2- صياغة الرؤية الاستراتيجية للمدرسة ورسالتها وأهدافها ونشرها في المجتمع.
  - 3- قيادة التغيير وإدارته.
  - 4- قيادة الأفراد والفرق وتطويرهم.
  - 5- تطوير العلاقات بين المدرسة والمجتمع وإدارتها.
  - 6- إعداد الموارد وإدارتها.
  - 7- التدبر في القيادة والإدارة وتقييمهما وتحسينهما [15].
- مكتب الرخص المهنية:

في عام 2008 أصبحت دولة قطر أول دولة خليجية لديها نظام لرخص المعلمين وقادة المدارس. ولقد أسند المجلس الأعلى للتعليم إلى هيئة التقييم (وهي إحدى الهيئات الثلاث التابعة للمجلس الأعلى للتعليم والمسؤولة عن متابعة أداء المدارس والمعلمين والطلبة) مسؤولية منح الرخص المهنية للمعلمين وقادة المدارس حسب وثيقة المعايير المهنية للمعلمين وقادة المدارس، وذلك بهدف تجويد التعليم والقيادة المدرسية بدولة قطر من خلال اتباع أفضل الأسس والأساليب المعتمدة محلياً وعالمياً. وقد بدأ العمل بالمكتب منذ عام 2008-2009 [2]، وتحددت أهداف المكتب بالآتي:

- إدارة عمليات تأسيس واتخاذ إجراءات وأنظمة معتمدة محلياً ودولياً من أجل:
- تسجيل البيانات والمعلومات المهنية والأكاديمية للمعلمين وقادة المدارس.
- منح الرخص المؤقتة والكاملة للمعلمين وقادة المدارس.
- اعتماد برامج تعليمية وتدريبية من شأنها تعزيز جودة أداء المعلمين وقادة المدارس وفق المعايير المهنية الوطنية.
- وضع أنظمة وسياسات موضوعية لتقييم ملف الإنجاز المهني للمعلمين وقادة المدارس.
- اعتماد آلية التصديق لملف الإنجاز المهني لإصدار الرخص الكاملة وفق المعايير المهنية.
- إصدار التقارير وتحليل النتائج وإجراء الأبحاث والدراسات اللازمة لتطوير العمل [2].

وتتمثل آلية عمل مكتب الرخص المهنية باستلام طلبات التسجيل لمنح الرخص المؤقتة كمرحلة أولى للحصول على الرخصة الكاملة، ومتابعة ملف الإنجاز المهني بالتعاون مع لجان التصديق المدرسية، ومنح الرخص الكاملة بعد التحقق من



الكاملة للمعلم أو قائد المدرسة وفقاً لتوصيات لجان التصديق المدرسية وآليات التحقق لمكتب الرخص المهنية للمعلمين وقادة المدارس [2].

ويعد هذا النظام مشابهاً إلى حد كبير لنظام الرخص المهنية في نيوزلندا، إذ ساهمت مؤسسة كوجنشون النيوزلندية Cognition في تطوير وتطبيق وتقييم سياسة الترخيص [16] ويتضمن الملف المهني بيانات شخصية عن المتقدم وسيرته الذاتية وتقارير عن تقييم أدائه، وأدلة على المؤهلات العلمية وبرامج التنمية المهنية. والجزء الأهم هو الأدلة والبراهين على الممارسات الفعلية للمتقدم وفق المعايير المهنية.

ويشير مصطلح التصديق إلى العملية التي تتم داخل المدرسة من قبل لجنة التصديق المدرسية لتقييم معايير المستوى المهني للمعلمين وقادة المدارس (عدا أصحاب التراخيص/ مديرو ومديرات المدارس، حيث يتم التصديق على ملفاتهم من قبل لجنة محايدة ومن خارج المدرسة)، وذلك بهدف منحهم الرخص الكاملة بعد التصديق على ملف الإنجاز المهني للمستوى المطلوب، وبمتابعة وموافقة مكتب الرخص المهنية للمعلمين وقادة المدارس بهيئة التقييم بالمجلس الأعلى للتعليم.

وتعرف لجنة التصديق المدرسية بأنها لجنة مدرسية داخلية يترأسها صاحب الترخيص/ مدير المدرسة، وبناط بها مسؤولية تدقيق ملف الإنجاز المهني للمعلم للبت في أمر الموافقة على تصديق الملف، ومن ثم تركية المتقدم ورفع ذلك لمكتب الرخص المهنية لمنحه الرخصة الكاملة على المستوى المتقدم إليه. وتتكون لجنة التصديق المدرسية من سبعة إلى أحد عشر شخصاً من ضمنهم مدير المدرسة والنائب الأكاديمي، وأربعة من منسقي المواد كحد أقصى يمثلون المسارين العلمي والأدبي، ومعلمين اثنين كحد أقصى يمثلون المسارين العلمي والأدبي، وشخصين مستقلين كحد أدنى.

أما اللجنة المحايدة فيتم اختيار أعضائها من قبل هيئة التقييم ممن لهم علاقة مباشرة بمهام العمل مع أصحاب التراخيص ومديري المدارس بالمجلس الأعلى للتعليم، إضافة إلى ممثلين عن المجتمع القطري من ذوي الخبرة التربوية والتعليمية. ويبلغ عدد أعضاء اللجنة خمسة أعضاء، وتتولى هذه اللجنة عملية التصديق على ملفات إنجاز أصحاب تراخيص ومديري المدارس [2].

ويقوم مكتب الرخص المهنية بتوفير الدعم والمساندة للجان

التصديق المدرسية من خلال توفير الخبرات اللازمة لمتابعة العمل مع لجان التصديق المدرسية للقيام بكافة أعمال التصديق وفق سياسة وإرشادات مكتب الرخص المهنية. ويتعين أن يكون لكل متقدم للحصول على الرخصة مدرباً يقوم بدعم المتقدم لإعداد ملف الإنجاز المهني، وعادة ما يقوم منسق المادة أو معلم ذو خبرة من المدرسة بتدريب المعلم على إعداد ملفه المهني. أما المنسق فيقوم بتدريبه النائب الأكاديمي أو منسق زميل من ذوي الخبرة في المدرسة. ويقوم مدير المدرسة أو نائب زميل ذو خبرة من المدرسة بتدريب النائب الأكاديمي، أما المدير فيقوم بتدريبه صاحب ترخيص إن وجد أو مدرب زميل ذو خبرة من خارج المدرسة. ويعمل مكتب الرخص المهنية على توفير التدريب على التصديق سواء التدريب التمهيدي أو المتقدم للجان التصديق المدرسية يخولهم ذلك للقيام بأعمال لجنة التصديق المدرسية على أكمل وجه. ويتم مراعاة التعاون بين المتقدم لملف الإنجاز المهني ومدربه، وتكون أساس العلاقة بينهما علاقة الثقة المتبادلة والاحترام [2].

ويحق للمتقدم التظلم على قرار لجان التصديق، ويكون التظلم وفقاً لفئة التي ينتمي لها المتقدم. ويوجه التظلم أولاً إلى لجنة التصديق المدرسية التي نظرت في ملف الإنجاز المهني للمتظلم. وفي حالة عدم رضى المتظلم عن قرار لجنة التصديق المدرسية يمكن للمتظلم رفع سقف التظلم إلى مستوى آخر من خلال تقديم طلب التظلم إلى مكتب الرخص المهنية، إذ يعرض التظلم على لجنة خاصة مكونة من محكمين من مكتب الرخص ومن هيئة التعليم ومن هيئة التقييم ومن مؤسسات أخرى تعليمية، ويعتبر قرار اللجنة نهائياً غير قابل للاستئناف [2].

أما في حال عدم تمكن المتقدم من الحصول على الرخصة المهنية فإن الباحثين في هذه الدراسة لم يجدوا ما يوثق عواقب ذلك وفق الوثائق المتاحة لديهم، إلا أنه وفق علمهم لم يتم الاستغناء عن أي من العاملين في المدارس ممن لم يحصلوا على الرخصة المهنية بسبب إخفاقهم في الحصول على الرخصة.

وخلاصة لما سبق فيمكن استنتاج الآتي:

- تم تطوير المعايير المهنية للمعلمين وقادة المدارس كجزء من مبادرة تطوير التعليم والتوجه نحو تمهين التعليم.
- ارتبط تطوير المعايير المهنية بنظام الرخص المهنية واعتبر النظام التعليمي في قطر أول نظام يطلق نظام الرخص المهنية

كما أشارت وثائق المجلس إلى أن هذه المعايير تستهدف إيجاد مرجعية مشتركة لتوصيف الأعمال التي يقوم بها المعلمون وقاده المدارس المستقلة وتعزيز العمل المتنوع المتشعب الذي يقومون به، إضافة إلى تقديم الدعم لهم أثناء عملهم في المدارس المستقلة [15].

وفي وجود هذه المعايير المهنية يستطيع النظام التعليمي في قطر الاعتماد عليها كمرجعية عند القيام بعمليات تقييم الأداء أو الترقية إلى وظيفة أعلى أو تحديد الاحتياجات التدريبية أو الاستبقاء في العمل أو الترخيص للمهنة.

## 2- تطوير قاعدة بيانات للمعلمين:

وقد استدعى استحداث نظام الرخص المهنية وجود قاعدة بيانات للمعلمين تتضمن تفاصيل عن بياناتهم. حيث لم تكن هذه البيانات متوفرة عند إقرار النظام، ولذلك كان من ضمن الخطوات الإيجابية التي ارتبطت باستحداث نظام الرخص المهنية هو إنشاء قاعدة بيانات للمعلمين وقادة المدارس.

تقول إحدى القيادات التي تم مقابلتها: "عندما بدأنا العمل في شهر ابريل 2008 مع 85 مدرسة معتمدة من هيئة التعليم اكتشفنا أن أبسط البيانات عن العاملين في المدارس غير متوفرة، فلا وجود للشهادات ولا أية بيانات أخرى. ولقد توقفت الوزارة عن التحقق من صحة بيانات ومؤهلات العاملين بالمدارس عام 2003، وأصبح هذا العمل من اختصاص المدارس التي أصبحت مستقلة، وكثير من المدارس لم تقم بهذا العمل لذلك اكتشفنا عدداً من العاملين بالمدارس الذين لا يملكون المؤهلات الكافية للعمل بها".

ولا شك أن استحداث قاعدة البيانات المركزية يضمن صحة وثائق ومؤهلات العاملين في المدارس ويسهل عملية تقييم أدائهم ومتابعه تطورهم المهني حتى مع انتقالهم من مدرسة إلى أخرى.

## 3- مشاركة المجتمع الخارجي في عملية التقييم

وتطلب استحداث نظام التراخيص مشاركة أفراد ومؤسسات من المجتمع المحلي وبالتالي أصبح الوعي بمبررات هذا النظام وأهدافه وإجراءاته أكثر وضوحاً للمجتمع الخارجي؛ فقد شاركت كلية التربية بجامعة قطر في تدريب قادة المدارس على إجراءات النظام، هذه المشاركة مكنت منتسبي الكلية من نقل خبرة النظام الى المتدربين، وكذلك الى طلاب الكلية الذين يعدون مدخلات مستقبلية للنظام التعليمي من خلال المقررات الدراسية ذات العلاقة بهذا الموضوع. تقول إحدى القيادات ممن تمت مقابلتهم:

للمعلمين وقادة المدارس في دول الخليج.

- يتشابه نظام الرخص المهنية في قطر إلى حد كبير بنظام الرخص المهنية في نيوزلندا، إذ ساهم فريق مؤسسة تعليمية نيوزلندية في تطوير وتطبيق النظام.

- تم اعتبار جميع المعلمين على اختلاف خبراتهم ومؤهلاتهم معلمين غير مرخصين، وتم مطالبة الجميع بالتقدم للحصول على رخصة معلم مبتدئ.

- تم اعتبار جميع قادة المدارس (من مديرين، ونواب، ومنسقين) إداريين غير مرخصين، وتم مطالبتهم بالتقدم للحصول على رخصة وفقاً للمستوى الإداري الذي ينتمون إليه.

- اعتمد نظام الرخص على إعداد ملفات الإنجاز التي تتضمن دلائل عن ممارسات المتقدمين وفقاً للمعايير المهنية وعادة ما تجري مقابلة للمتقدمين لمناقشتهم في محتويات الملف. ويمنح المتقدم الرخصة الكاملة إذا تم التصديق على ملف الإنجاز المهني للمستوى المطلوب.

تم إنشاء مكتب الرخص المهنية للإشراف على جميع الإجراءات الخاصة بالحصول على الرخص المهنية بدءاً من منح الرخصة المؤقتة إلى عمليات التدريب على إعداد الملفات وتشكيل لجان التصديق والإشراف عليها إلى منح الرخصة المهنية الكاملة.

ثانياً: مزايا استحداث نظام الرخص المهنية للمعلمين والتحديات التي واجهته

## أ - مزايا استحداث نظام الرخص المهنية:

1- تطوير المعايير المهنية: لقد كان تطوير المعايير المهنية للمعلمين وقاده المدارس إحدى الخطوات الرائدة ومن أهم الإنجازات التي حققتها مبادرة تطوير التعليم في دولة قطر. إذ حددت هذه المعايير أهم المهارات والمعارف التي ينبغي أن يكتسبها المنتسبون للمهنة وذلك في إطار الجهود لضمان جودة أداء من ينتسب لمهنة التعليم وتعزيز فعالية أداء المعلمين إذ تشير الدراسات إلى وجود مثل هذا الارتباط بين كفاءة المعلم وتحصيل الطلاب.

وقد عرفت وثائق المجلس الأعلى للتعليم المعايير بأنها جملة يستند إليها في الحكم على الجودة في ضوء ما تتضمنه هذه الجملة من وصف لما هو متوقع تحققه لدى المتعلم من مهارات أو معارف أو مهمات أو مواقف أو قيم أو اتجاهات أو قدرة على حل المشكلات واتخاذ القرارات [15].

المعايير والتحضير والاستعداد لمناقشة الأدلة مع لجان التصديق كل ذلك من شأنه أن يكسب المعلمين والقيادات المدرسية وعياً أفضل بالممارسات المطلوبة، وقدرة أفضل في متابعه الأداء وتطويره وفق ما تشير إليه المعايير المهنية.

أهم التحديات التي واجهت نظام الرخص المهنية: أنشئ مكتب الرخص المهنية التابع لهيئة التقييم بهدف الإشراف العام على إجراءات منح الرخص المؤقتة والكاملة ومساعدة المدارس في تكوين لجان التصديق والإشراف على هذه اللجان وتحديد التعليمات والإرشادات الخاصة بإعداد الملف المهني.

وقد بدأ مكتب الرخص المهنية عمله مع المدارس لتطبيق النظام وفق السياسات التي أقرت، ولكن يبدو أن تطبيق نظام الرخص قد شابه الكثير من التحديات في بداياته. فقد أشارت إحصاءات غير منشورة من هيئة التقييم إلى أن الأعداد التي استطاعت الحصول على الرخصة المهنية وفق المستويات المختلفة منذ بدء تطبيق النظام عام 2008 وحتى عام 2013 كانت محدودة، وعلى النحو التالي:

جدول 1

المجموع	قطري	غير قطري	مستوى الرخصة
53	53	-	- إدارة عليا
65	27	38	- إدارة وسطى
464	148	316	- كفو
838	143	695	- مستجد
1420	371	1049	المجموع

الميدان بدون الحصول عليها. تقول إحدى القيادات التي تمت مقابلتهم: "واجهنا تحدياً في مسميات المستويات. لماذا تطلب الرخصة من خريج كليه التربية ممن لديه خبرة أكثر من 20 عاماً ونطلق عليه مسمى معلم مبتدئ في حين يحصل آخرون على مسمى معلم كفاء وهو يمتلك خبرة تقل عنه في التدريس".

2- على خلاف الأنظمة التعليمية الأخرى التي تحدثنا عنها سابقاً، والتي كانت تستخدم أكثر من معيار لمنح الرخصة، فإن نظام الرخص المهنية في قطر كان يعتمد على ملف الإنجاز المهني، والجانب الأهم من هذا الملف هو قسم الأدلة والبراهين على الممارسات التعليمية للمتعلم، والتي يفترض أن تتناسب مع المعايير المهنية. إلا أنه فيما يبدو كان من الصعب التحقق من

"ولكي تصبح إجراءات التصديق أقوى شكلنا لجانا من كلية التربية بجامعة قطر وطلبنا منهم تدريب أصحاب التراخيص والمنسقين والنواب والموظفين على المعايير المهنية وكيفية التوثيق".

إضافة الى ذلك فإن لجان التصديق للمعلمين تشترط مشاركة أحد أفراد مجلس الأمناء بالمدرسة، والذي يعتبر فرداً من المجتمع المحلي. أما لجان تصديق القادة التربويين؛ فيشترط وجود ممثلين من جامعه قطر والمجلس الأعلى للتعليم والمدارس وشركاء التعليم المحليين.

4- تدريب المدارس وتمكينها من تحمل مسؤولية تقييم معلمها: كانت الإجراءات المتبعة لترخيص المعلمين تعتمد اعتماداً كبيراً على المدرسة، وجاء هذا الأمر متماشياً مع الاستقلالية التي حظيت بها المدارس المستقلة مع انطلاق مبادرة تطوير التعليم في قطر، حيث تتحمل المدرسة مسؤولية توفير الدعم اللازم للمعلمين للتعريف بمتطلبات الرخصة وتوفير زميل للعمل معه على تطوير ملفه المهني والتقدم به للحصول على الرخصة. إن خبرة انغماس منتسبي المدرسة في مراجعة المعايير المهنية والتعرف على الأدلة المطلوبة للدلالة على تحقيق

علماً بأن المجموع الكلي للمعلمين في المدارس المستقلة يزيد عن 12000 معلم ومعلمة وحوالي 178 مدير مدرسة [1,2]. ويمكن تحديد أهم هذه التحديات في الآتي:

1- اعتبر نظام الرخص أن جميع من يعمل في النظام التعليمي العام غير مرخص مهنيًا وعلى الجميع التقديم للحصول على الرخصة، لاغياً بذلك سنوات الخبرة ونوع المؤهلات التي حصل عليها العديد من ذوي الخبرة الطويلة في الميدان، مما أثار حفيظة الكثير من المعلمين والقادة التربويين الذين قضوا سنوات طويلة في العمل التربوي ورفض الكثير منهم التقدم لطلب الرخصة. ومما زاد الأمور تعقيداً حصول العديد من المعلمين والقادة التربويين حديثي الخبرة ممن عملوا حديثاً في التعليم العام على رخص مهنية متقدمين بذلك على من قضوا فترة طويلة في

والذي بدوره لا يمكنهم الحصول على الرخصة الكاملة. كما أشاروا إلى أن أحد أهم أسباب بطء أو عزوف المعلمين والمنسقين وقادة المدارس عن إنجاز ملفاتهم المهنية هو نقص عدد أخصائيي الرخص المهنية مما يؤخر إنجاز مراجعة ملفاتهم المهنية بالصورة الكاملة [18].

وأشارت إحدى القيادات التي تمت مقابلتها حول هذا الموضوع: "كنا ندرّب المدارس كمجموعات بالتدرّج ولكن زاد عدد المدارس التي تحولت من حكومية إلى مستقلة وذلك وفق القرار الذي صدر عام 2010 بتحول كل المدارس إلى مستقلة، وفي ذات الوقت لم يزد عدد الموظفين في مكتب الرخص المهنية ليستجيب لهذه الزيادة.

4- صعوبة فهم المعايير المهنية، إذ أشارت دراسة Romanowski & Amatullah [4] ودراسة مها الليلي وآخرون [3] إلى أن المعايير المهنية مقتبسة من نظام تعليمي ذو ثقافة مختلفة عن النظام القطري لذلك فإن هناك مصطلحات غير مفهومة في المعايير تعرقل إعداد الملفات المهنية وبالتالي الحصول على الرخصة.

وتؤيد هذا الأمر إحدى القيادات التي تمت مقابلتها: "إن اللغة العربية التي كتبت بها المعايير غير مفهومة والترجمة ركيكة، وهناك تكرار لبعض النقاط وتداخل في بعضها الآخر". وأضافت: "أساس المشكلة ليست الملف المهني ولكن في عدم وضوح المعايير وبدلاً من أن يشتكي الناس من عدم وضوح لغة المعايير اشتكوا من الملف المهني، وهذا ما جنى عليه.

5- عدم ارتباط نظام الرخصة بنظام تقييم المعلمين في المدارس، وقد أشرنا في الإطار النظري إلى ضرورة وجود نظام تقييم ثابت وواضح للمعلمين، تستخدم نتائجه لترخيص المعلم أو تطويره أو توظيفه أو استبقائه أو ترفيقته. ولكن يبدو أن الأمر لم يكن كذلك حيث لا توجد علاقة بين تقييم المعلم في المدرسة وبين التقييم للتوظيف وهذا ما جعل بعض المعلمين يتعاملون معه على أنه عبء إضافي.

وقد يرجع هذا الأمر كذلك إلى ضعف التنسيق بين هيئته التقييم المسؤولة عن نظام الرخص وهيئة التعليم المسؤولة عن تقييم المعلمين أو عدم توفر الإطار العام لتقييم أداء المعلمين.

مقترحات لتطوير نظام الرخص المهنية

وفقاً لما تم عرضه من تحديات واجهت تطبيق نظام الرخص؛ فقد قرر المجلس الأعلى للتعليم الإيقاف المؤقت للعمل

مدى صدق الأدلة والبراهين المقدمة في الملف خاصة وأن الأدلة والبراهين لا تخضع لمراجعة رسمية من جهة معينة، وهذا أدى إلى انتشار بعض المراكز المتخصصة في إعداد الملفات المهنية. فقد أشارت صحيفة الراية في عدد يوم الأربعاء 2013/3/20 تحت عنوان "سوق سوداء للرخص المهنية" إلى وجود مراكز خاصة تعد الملفات نيابة عن المعلمين، وأن هناك سمسرة يجولون المدارس للترويج للمراكز وأن ورشاً تدريبية لإعداد الملف تتراوح ما بين 1000 و2500 ريالاً قطرياً [17]. وقد يكون ما تداولته الصحف المحلية أمر مبالغ فيه، إلا أن الواقع كان يشير إلى سهولة إعداد ملفات مهنية غير حقيقية، إذ كانت السياسات الخاصة بالرخص تعتمد فقط على معيار واحد في منح الرخصة، وهو معيار توفر الأدلة والبراهين على الممارسات التربوية.

وتؤكد إحدى القيادات ممن تمت مقابلتهم على أن "هناك من لجأ إلى مكاتب أو مراكز أو أفراد آخرين لإعداد ملفاتهم، ولكن عددهم كان قليلاً، فكل الملفات كانت تخضع للتحكيم فإذا كانت هذه الملفات مستوفية للشروط تم إجازتها أما إذا كان الملف مشكوكاً في أمره فلا ينظر إليه". كما أضافت: "لقد وافقنا على السماح للمراكز الخاصة بتقديم تدريب على إعداد الملف المهني لكن اتضح أن هذه المراكز تقدم التدريب بشكل خاطئ".

3- أخذ مكتب الرخص المهنية على عاتقه مسؤولية تدريب المدارس على كيفية تكوين لجان التصديق المدرسية، ولكن هذا النوع من التدريب لم يكن يتضمن في بدايته تدريب المعلمين والقادة على كيفية إعداد الملف، مما أدى إلى تأخر الكثير من المتقدمين في إنهاء ملفاتهم. وعلى الرغم من قيام المكتب لاحقاً بعقد دورات تدريبية على إعداد الملف، إلا أن هذه الدورات على ما يبدو لم تستطع أن تغطي احتياجات جميع المدارس، وذلك لمحدودية أعداد موظفي مكتب الرخص. وقد تحدثت جريدة الراية القطرية في عددها الصادر يوم الأحد 2013/3/24 تحت عنوان (إجراءات الرخص المهنية معقدة) عن شكوى عدد من المعلمين من عدم وضوح معايير وإجراءات الحصول على الرخص المهنية، وأكدوا للراية أن أخصائيي مكتب الرخص المهنية ليس لديهم الخبرة الكافية لتوجيه المعلمين، ومساعدتهم على إنجاز متطلبات الملف المهني وهو ما يهدر وقتاً كبيراً من المعلمين في إعداد الملفات. وطالبوا بضرورة تخفيف الأعباء التي يتحملونها نظراً لعدم وجود الوقت الكافي لإنجاز هذا الملف

الجدد في حال تخرجهم من كلية معتمدة أو في حال توفر دلائل على وجود برامج الإعداد في هذه الكليات.  
- يخضع جميع المعلمين للملاحظات الصفية.  
- يتقدم جميع المعلمين بملفاتهم المهنية التي تتضمن فقط أدلة وبراهين على الممارسات التعليمية وكذلك برامج التنمية المهنية.  
أخيراً وعلى الرغم من التحديات الكبيرة التي واجهت تطبيق نظام الرخص المهنية في دولة قطر إلا أنها أحدثت وعياً بين المجتمع التعليمي عن مفهوم المعايير المهنية وأهمية توفر حد معين من المعرفة والمهارات التي يتطلبها تطوير سياسة تربوية ترتقي بمستوى النظام التربوي وتضمن تخطيطاً استراتيجياً يسهم في التخطيط الشامل والمنشود ولا شك أن المراجعة الدقيقة والمستفيضة للنظام ومشاركة المعلمين في هذه العملية ستسهم في تطوير إجراءات وسياسات أكثر فعالية لترخيص المنتسبين لمهنة التدريس.

#### المراجع

##### أ. المراجع العربية

- [1] المجلس الأعلى للتعليم، هيئة التقييم (2012). *التقرير السنوي للعام الدراسي الحالي: الدوحة*.
- [2] المجلس الأعلى للتعليم، هيئة التقييم (2011). *سياسات الرخص المهنية للمعلمين وقادة المدارس: الدوحة*.
- [5] جابر، عبد الحميد جابر. (2002). *اتجاهات وتجارب معاصرة في تقويم أداء التلميذ والمدرس*. القاهرة، دار الفكر العربي
- [6] دانيلسون، شارلوت. (2009). *تحسين إنجاز الطالب: إطار عمل من أجل تطوير المدارس، ترجمة: أماني الدجاني، الرياض، العبيكان*.
- [9] حمود، رفيقة (2001). *الاتجاهات العالمية في إعداد المعلمين. من: إعداد المعلمين في البلدان العربية*. بيروت: الهيئة اللبنانية للعلوم التربوية.
- [12] المذكور، مريم أحمد عبدالله، والعميرة، ريم فهد (2016) *تقويم أداء المعلم*. الكويت، دار المسيلة
- [13] العبدالكريم، راشد حسين (2006). *تمهين التعليم وتجريه المملكة العربية السعودية*. مكتب التربية لدول الخليج العربية. البحرين.
- [14] فخر، علي محمد. (2004). *معايير إعداد المعلم وعضو هيئة التدريس، من: نحو إعداد الطفل لمعلم*

بالنظام عام 2013 وذلك لإجراء مزيد من الدراسة والبحث حول التحديات، واقتراح التعديلات التي من شأنها أن تطور النظام الحالي.

ووفقاً لما تم عرضه من ممارسات عالمية فيما يخص نظام الرخص، وفي ضوء التحديات التي تم مناقشتها فإن الدراسة توصي بالتالي:

1- أهمية مراجعة المعايير المهنية بشكل عام ومعايير المعلمين بشكل خاص واخضاعها للفحص والتقييم ومشاركه المعلمين في هذه العملية لضمان وضوح العبارات والمصطلحات الواردة فيها ومناسبتها للثقافة المحلية وكذلك ارتباطها بالممارسات الفعلية التي تحدث داخل الصفوف.

2- أهمية توفير نظام تقييم شامل للمعلمين يبنى على المعايير المهنية، وتستخدم نتائج هذا التقييم لرسم خارطة طريق للمعلمين، إذ تحدد في ضوئه مدى توفر متطلبات العمل لديهم وبالتالي إمكانية ترخيصهم لمزاولة المهنة. كما تحدد احتياجاتهم التدريبية ونموهم المهني وترقيتهم في المهنة. ومن المهم أن يكون النظام واضحاً ونقاط التقييم محددة. وقد تتحمل الإدارة المركزية ممثلة في المجلس الأعلى للتعليم والمدارس مسؤولية التقييم بهدف منح الرخصة المهنية ولكن لا شك أن بقيه المؤسسات ينبغي أن تتحمل مسؤوليتها المدارس.

3- أهمية توفير التدريب المناسب للمدارس على إجراءات الترخيص لضمان تمكينهم بدورهم من تقديم الدعم اللازم للمعلمين.

4- أهمية تنويع الأساليب المستخدمة في تقييم أداء المعلمين بهدف الترخيص، ونقترح العناصر التالية:

- المعرفة في مجال التخصص والتدريس.
- مهارات تدريس عملية.
- النمو المهني.

ويمكن قياس مدى تحقق هذه المعايير على النحو الآتي:

- اختبار كتابي لقياس توفر المعرفة في مجال التخصص والتدريس.

- ملاحظات صفية لقياس مهارات تدريس عملية.  
- ملف مهني لتقديم دلائل وبراهين على توفر مهارات التدريس، وكذلك لقياس النمو المهني.

ويمكن تبني الآليات الآتية في تطبيق المعايير:

- يعفى المعلمون من ذوي الخبرة من الاختبار الكتابي، وكذلك

- International Journal of Research Studies in Education*,3(2), 97-114.
- [7] Darling- Hammond, L. (2016). *Evaluating teacher effectiveness:How teacher performance assessments can measure and improve teaching*. Center for American Progress.
- [8] Volante, L. (2012). School leadership in the context of standards-based reform: International perspective. *Studies in Educational Leadership* 16. Springer: Canada
- [10] libman, Z. (2012) Licensing Procedures teacher Effectiveness and reasonalbe. Spring science, *Business Media*. 58, P.151-171.
- [11] Philippine Teachers Professionalization Act of (1994) from <http://www.chanrobles.com/republicactno7836.htm#.WEB466PfoqQ>
- [16] Cognition Education (2016) available at: [www.cognition.co.nz](http://www.cognition.co.nz)
- المستقبل: المؤتمر التربوي. عمان: جامعة السلطان قابوس، كلية التربية.
- [15] المجلس الأعلى للتعليم، هيئة التعليم. المعايير المهنية الوطنية للمعلمين وقاده المدارس في دولة قطر. الدوحة.
- [17] جريدة الراية القطرية. سوق سوداء للرخص المهنية. من الموقع الإلكتروني <http://www.raya.com/news/pages/76dc42c2-1cc0-461f-8d01-e20013c593ca>
- [18] جريدة الراية القطرية. إجراءات الرخص المهنية معقدة. من الموقع الإلكتروني: <http://www.raya.com/home/print/f6451603-4dff-4ca1-9c10-122741d17432/31c704ae-a53e-48e2-98d1-2b33bf34d309>
- ب. المراجع الأجنبية
- [3] Ellili - Cherif, Romanowski, M. H. & Nasser, R. (2012). All that glitters is not gold: Challenges of teacher and school leader licensure licensing system in Qatar. *International Journal of Educational Development*, 32 (3),471-481.
- [4] Romanowski, M. H. & Amatullah, T. (2014). The impact of Qatar national professional standards: Teachers' perspectives.

# THE STATUS OF LICENSURE SYSTEM FOR TEACHERS IN THE STATE OF QATAR

**HISSA SADIQ  
ABDULLAH ABU-TINEH  
FATMA AL-MUTAWAH  
Qatar University**

**HAMDA AL-SULATIE  
Ministry of Education**

***ABSTRACT\_** The purpose of this study was to investigate the licensure system procedures, advantages, and challenges in Qatar. Two sources of data were used to answer research questions. Document analysis was used to compare the licensure system for teachers in Qatar with other licensure systems in other educational systems in the world and to describe in detail the status que of the licensure system in Qatar. Focus group with administrators of Professional License Office (PLO) was used to clarify advantages and challenges of the current licensure system. Results indicated that the main advantages of the licensure system were developing the professional standard of teachers, developing data base for teachers in Qatar, participating of Qatar community in evaluation process, and empowering school to be accountable for their teachers' evaluation. However, the main challenges were (a) not counting years of teaching experience, (b) depending on teacher professional portfolio as the main qualification tool to the teachers' license, (c) weakness of training programs on the attestation process, (d) difficulty of professional standards understanding, and (e) the separation between the licensure system and teachers' evaluation system. Finally, many recommendations and implications were discussed and proposed to enhance the effectiveness of the licensure system in Qatar.*

**KEY WORD:** Licensure System, Teachers, State of Qatar.