معايير الاعتماد المهنيّ للمعلم والمؤسسات التّعليمية

✍ **د. محمد البشير محمد عبدالهادي** (★)
✍ **د. نجاة عبدالرحمن علي محمد** (★)

المبحث الأول
الإطار العام

مقدّمة:

إنّ الاعتماد لمهنة التّعليم هو نوعٌ خاصٌ من ضمان الجودة في التّعليم، ويؤدي إلى اعتراف هيئة معترفٍ بها رسميّاً بالمعلم في أيّ مستوىً من مستويات التّعليم؛ حتى يلج باب التّعليم المؤهلون والمعدّون لهذه الخدمة والمنتمون لها: روحاً، وعقلاً، وجسداً.

يعدُّ الاعتماد المهني المدخل التّطوّري الحقيقي لتحقيق جودة التّعليم، التي تعني تطبيق مجموعة من المعايير والمواصفات التّعليميّة والتّربويّة اللازمة لرفع جودة المنتج التّعليمي؛ حتى تتحقق الأهداف التّربويّة والتّعليميّة لمؤسسات التّعليم.

والاعتماد المهني للمعلم مهم؛ لأنّه يجعله قادراً على مجابهة التّحدّي الذي يواجهه، وهو قدرته على مواكبة المتغيرات النّاتجة عن الانفجار المعرفي والتّسابق المعلومي، ففي ظلّ هذا التّسارع يحتاج المعلم إلى مهاراتٍ متجدّدة لتنمية كفاياته الشّخصيّة، والمهنيّة، والاجتماعيّة، والمعرفيّة، والمهاريّة؛ حتى يكون التّعليم مهنة ذات

(★) عميد كلية التربية بجامعة القرآن الكريم والعلوم الإسلامية .

(★) اختصاصي بنك الأسئلة بوزارة التّربية والتّعليم الاتحاديّة .

أهميّة تعمل لها حسابات في كلّ الجوانب: الاقتصاديّة، والسّياسية، والاجتماعيّة؛ لإيجاد المعلم ذي المواصفات التي تتطلبها التّربية وسوق العمل.

لهذا فإنّ الاعتماد المهني للمعلم لابدّ أن يكون هو الاستعداد الحقيقي لتكوين مهارات جديدة تصبّ في التّنمية الشّاملة لمهنة التّعليم وتجويدها، وأن تكون المؤسسة التّعليميّة وفق معايير الجودة المعتمدة، التي تؤهلها بيئة تعليميّة صالحة وجاذبة.

في هذه الدّراسة يهدف الباحثان لتقديم دراسة موضوعيّة لجعل مهنة التّعليم معتبرة وجاذبة، ولا يكون التّعليم مهنة من لا مهنة له، وكذلك مؤسسات التّعليم يجب أن تقوم على أُسسٍ ومعايير عالمية؛ لضمان الجودة وتحقيق العالميّة المنشودة.

أولاً: مشكلة البحث:

تتلخص مشكلة هذا البحث في أنّ التّعليم أصبح مهنة من لا مهنة له؛ ولذلك يعمل الباحثان لإيجاد المعايير المناسبة التي تجعل مهنة التّعليم مهنة مقدّرة ذات أُسس صحيحة تجعل من يرتادها مؤهلاً ومدرّباً على فنونها المختلفة: المعرفيّة، والمهاريّة، والعلميّة، وبالمقابل يكون وضعه متميّزاً في الجوانب الاقتصاديّة، والاجتماعيّة، مما يسهم في تطوير التّعليم وتجويد منتجه، وكذلك تكمن مشكلة هذا البحث في عدم وجود المؤسّسة ذات الجودة التّعليميّة، ويعمل أيضاً على إيجاد معايير الاعتماد المهنيّ للمعلّم وضمانها في المؤسسات التّعليميّة.

ثانياً: أهميّة البحث:

تنبع أهمية هذا البحث من أهميّة التّعليم والارتقاء به وبمن يقومون عليه؛ حتى تتحقق الأهداف العليا منه، ولهذا يمكن الإشارة إلى أهميّة البحث في تحديد التّالي:-

١. المواصفات والمعايير التي تجعل ممتهن مهنة التّعليم مؤهلاً لها.

٢. كفايات المعلّم.

٣. معايير اعتماد المؤسّسات التّعليميّة.

ثالثاً: أهداف البحث:

يهدف هذا البحث إلى التّعريف بالتّالي:-

١. الاعتماد المهني للمعلم ومعاييره.

٢. كفايات المعلّم.

٣. معايير اعتماد المؤسّسات التّعليميّة.

رابعاً: أسئلة البحث:

يجيب هذا البحث عن السّؤال الرّئيس التّالي:

ما معايير الاعتماد المهنيّ للمعلّم والمؤسسات التّعليميّة؟ وتتفرّع عن هذا السّؤال الأسئلة الفرعيّة التّاليّة:-

١. ماذا يعني الاعتماد المهني للمعلم؟

٢. ما معايير الاعتماد المهني للمعلم؟

٣. ما كفايات المعلم التي تجعله مُعْتمَداً مهنيّاً.

٤. ما معايير اعتماد المؤسسة التّعليميّة.

خامساً: منهج البحث:

للإجابة عن أسئلة البحث، وللوصول إلى النّتائج المرجوة، يستخدم الباحثان المنهج الوصفي التّحليلي؛ لأنّه الأنسب في دائرة العلوم الإنسانية والتّربويّة، التي يقع فيها البحث.

سادساً: مصطلحات البحث:

تعدّ المصطلحات التّالية من أهمّ مصطلحات البحث التي تحتاج إلى تعريف إجرائي على النّحو التّالي:-

١- الاعتماد المهني:

هو الآلية التي تستخدمها الجهة المسؤولة عن الاعتماد المهني لمنح التّراخيص لمزاولة المهنة بغرض الاعتبار والتّجويد لها.

٢- معايير الاعتماد:

هي القاعدة التي تستخلص من السوابق والممارسة أو الدراسة التحليليّة، وتوضع أساساً للمطابقة أو المقارنة في التنفيذ، أو القياس عليه، أو الحكم بمقتضاه على القدرة، أو الكميّة، أو المدى، أو القيمة، أو النوع؛ أي أنّه يعدّ مسطرة تقاس عليها، فهو مقياس، أو شيء يحتذى قياساً أو مثالاً.

٣- كفايات المعلّم:

تعني المستوى الأمثل للأداء بقدرات فائقة للإنجاز.

سابعاً: هيكل البحث:

المبحث الأول: الإطار العام، ويشتمل على المقدمة وأساسيات البحث.

المبحث الثاني: الاعتماد المهنيّ للمعلّم ومعاييره.

المبحث الثالث: كفايات المعلّم.

المبحث الرّابع: معايير اعتماد المؤسّسات التّعليميّة.

ثامناً: الخاتمة وتشتمل على:

أ/ أهمّ النّتائج.

ب/ أهمّ التّوصيات.

تاسعاً: المصادر والمراجع:

عاشراً: جدول المحتويات

المبحث الثاني

الاعتماد المهنيّ للمعلّم ومعاييره

إنّ التّربية التّغيريّة والتّجديديّة تستجيب للمتغيرات والمستجدات وتتواءم مع المتطلبات والاحتياجات التي يفرضها الانفجار المعرفي والتّسارع المعلومي، وتأثير كلّ ذلك على المستهدفين بالتّربية والقائمين على أمرها وعلى مناهجها التي تحققها.

إنّ الأمّة التي تعيش هذا العصر وتسعى للتقدّم؛ لابدّ أن تواكب محدثات الأمور، وتحتفظ بأصولها الثّابتة التي لا تقبل التّغيير. ومن أسباب التّقدم؛ الاهتمام بالتّعليم وتطويره، وليحدث ذلك لابدّ من وضع المعايير المناسبة لاختيار من يقومون على التّربية ونظمها، لإعطائهم جواز المرور الذي يسمح لهم بمزاولة المهنة.

ومهنة التّعليم هي من أعظم المهن؛ لأنّ مستهدفها هم النّاشئة الذين هم جزء من الماضي والحاضر وكلّ المستقبل، وذلك لابدّ لمن يمتهنها أن يتمسّك بأخلاقياتها من حسن السّجايا وأنّ ينظر إليها كرسالة يرتكز نجاحها على تمكّنه من مهنته، وفوق هذا وذاك أنّ تنبع من أصول الأمّة ومعتقداتها وتقاليدها التي لا تخالف الشّرع، إذا التّزم هذا، فإنّ التّعليم يتطور ويحقق أهدافه بتوفيق الله – سبحانه وتعالى-، ثمّ بوجود المعلم ذي الكفايات العالية تأهيلاً وتدريباً على المهنة نفسها وأخلاقها؛ لينال شرف مزاولة هذه المهنة بإعطائه جواز المرور من الجهات المعتمدة لذلك.

الاعتماد المهني المعنى والمفهوم:

إنّ الاعتماد المهني للمعلم هو السّماح له بمزاولة مهنة التّدريس، كما يشمل الاعتماد المهني اعتماد المؤسسات التي تدير هذه المهنة، فقد ورد: (يمثل الاعتماد الآليّة التي تستخدمها الجهة المسؤولة عنه لشخص أم لمؤسسة علميّة أو مجتمعيّة)[1].

الاعتماد المهني هو من المداخل الفعالة لتحقيق الجودة في التّعليم لإحداث تطويره، وقد ورد في مفهوم الاعتماد أنّه هو الاعتراف بالمعلم وتمكينه من المهنة، كما هو الاعتراف بالمؤسسة وفعاليتها، وأنها تملك كلّ ما يؤهلها لتحقيق الجودة في التّعليم وبالتّالي التّحسين المستمر وفقاً للضوابط التي اعتمدت وفي هذا المعنى فقد ورد: (الاعتماد هو الاعتراف الذي يتم منحه من الهيئة لمؤسسةٍ ما، والتي تثبت أنّ برامجها تتفق مع المعايير المعترف بها، وأنّها تملك بالفعل أنظمة فعّالة لضمان الجودة والتّحسين المستمر في أنشطتها الأكاديميّة، وذلك وفقاً للضوابط المعلنة التي تنشرها الهيئة)[2]، من هذا يفهم أنّ الاعتماد يكون للمؤسسة؛ وبالتّالي من باب أولى يكون للمعلم الذي يمثّل الرّقم الأساس في تفعيل هذه المؤسسة؛ لتؤدي دورها ووظيفتها لتحقيق أهدافها المنوطة بها.

أنواع الاعتماد

تعتمد أنواع الاعتماد على المنظور الذي يعتمد في التّصنيف أو الأقسام، أو منح لقب الاعتماد، وفي هذا الإطار تُصنّف طرق الاعتماد إلى قسمين، هما:-

(1) د/أحلام الباز حسن، ود/الفرحاني السّيّد محمود. الاعتماد المهني للمعلم (مدخل تطوير التّعليم) دار الجامعة الجديدة، الأزاريطة، ٢٠٠٨م، ص١٣.

(2) . رؤى معاصرة في معايير اعتماد المؤسسات التّعليمة، د/ مصطفى رسلان، دار الثقافة للنشر والتّوزيع، القاهرة، ١٤٢٨هـ - ٢٠٠٧م، ص١١.

أ/ تصنيف الاعتماد وفق صفة الاعتماد:

وفي هذا يعرّف الاعتماد بأنّه: (العمليّة التّعليميّة التي تؤكّد أنّ الفرد أو الجهة تمتلك الحدّ الضروريّ من الكفاءة، وحسب المعايير المعدّة مسبقاً)[1].

ومن هذا التّعريف يمكن دراسة الأنواع التّالية من الاعتماد:

- **التّقويم أو الاعتماد (Evaluation, Accreditation):**

هو تقييم جودة البرامج أو المؤسسات الحكومية، أو غير الحكومية في ضوء المعايير، التي سبق الاتفاق عليها من جهة الاعتماد التّابعة للدولة، أو لجهة اعتماد مستقلة؛ ويكون الالتّزام بهذه المعايير اختباراً للحصول على اللقب من الجهات المانحة للاعتماد.

- **الشّهادة (certificate):**

هي شهادة تمنح للمؤسسة أو الفرد عندما تتوّفر فيها المعايير المتفق عليها للتأهيل للعمل في مجال معين.

- **التّرخيص أو التّصريح(permissions. licensing)**

هو منح الفرد أو المؤسسة التّصريح لممارسة عمل على درجة ملاءمة من الكفاءة مثل: التّرخيص لاستخدام برامج ،أو تعليم القيادة ، أو تعليم الحاسب الآلي.

(ب)تصنيف الاعتماد وفق موضوع الاعتماد:

وتحت هذا النّوع تندرج الأنواع التّالية:-

[١] الاعتماد المؤسسيّ(Initit utional accreditation):

هذا الاعتماد يعني بأداء المؤسسة التّعليمية بصورة شاملة من خلال الموافقة علي ما تضمنه المؤسسة، أو تقدمه من مداخلات وعمليات ومخرجات؛ لتحقيق أهدافها استناداً

(1) لمؤتمر العلميّ السّنويّ الثاني. معايير ضمان الجودة والاعتماد في التّعليم النّوعيّ بمصر، أبريل٢٠٠٧م، مج١، ص١٢٥.

على المعايير التي تحددها جهة الاعتماد.

تتضمّن المعايير عادةً التّخطيط وبيئة المؤسّسة؛ من مبانٍ، ومساحةٍ، وغيرها، كما تتضمّن معايير أكاديميّة تختص بالبرامج التّعليميّة، وأعضاء هيئات التدريس والطّلاب... وغيرهم، كما تتضمّن معايير تختص بالبيئة من حيث الهيكل الإداريّ، والموظفين، والعمّال، ومعايير أخرى تختصّ بالموارد الماليّة والموازنة، ومعايير الخدمات العامة والنّشاطات خارج قاعات الدّرس.

الاعتماد المؤسسيّ يشتمل على الاعتماد الأكاديميّ والمهنيّ.

[٢] الاعتماد الأكاديميّ:

وهو الذي يتعلّق بالكفاءة الأكاديميّة للمؤسسة في ضوء المعايير المحدّدة، أيّاً كانت هذه المؤسسة، جامعة، أو كليّة، أو معهد، أو قسم من الأقسام، أو مدرسةٍ من المدارس.

[٣] الاعتماد المهنيّ:

وهذا يتعلّق بالكفاءة لممارسة المهنة في ضوء المعايير المهنيّة من قبل جهة الاعتماد، ويمنح هذا الاعتماد الشّهادة الأكاديميّة لممارسة المهنة، مثل: التّدريس من قبل جهة الاعتماد.

جـ/ الاعتماد التّخصصيّ:

هو الذي يعتمد على البرامج العلميّة التّخصصيّة، التي تهتمّ بها المؤسّسة، وتطرحها منفردة، وذلك من خلال الاعتراف بالبرامج والخدمة التّعليميّة، مثل: الأقسام، والكليات؛ لتحقيق معايير الجودة النّوعيّة التي تكون معتمدة في البرامج التّعليميّة ومحتوياتها الدّراسيّة، وأعضاء هيئات التّدريس وخبراتهم وأنشطتهم البحثيّة، وطرق التّقويم المختلفة، ومنها: الامتحانات، وطرائق التّدريس المتبعة، مثال: إذا تقدّم قسم العلوم التّربويّة بكليّة التّربية إلى مجلس الاعتماد لنيل درجة الاعتماد، أمام الرّأي العام

والطّلاب بما يمثّل مصداقيّة الخريجين في ممارسة المهنة، ويعفي هؤلاء الخريجين من المطالبة باجتياز الاختبارات المهنيّة، التي يضعها أعضاء المهنة.

والمعمول به في بعض الدّول أن تطلب جهة العمل (سوق العمل) عند اختيار العاملين توفّر شهادات الاعتماد من مجلس الاعتماد، أو أن يحرز المتقدّمون درجات مناسبة في اختبارات المتقدّمين.

كيف يكون الاعتماد؟

١. أن يكون اعتماد البرامج التّعليميّة اعتماداً كليّاً لمحتوى وطرائق وأساليب التّدريس وتقويم هذه البرامج.
٢. أن يكون اعتماداً مهنيّاً من حيث مدى ملاءمة هذه البرامج لإكساب المعايير المهنيّة اللازمة لممارسة المهنة والنّجاح في المستقبل.

ما الرّابط بين أنواع الاعتماد الثلاثة؟

يوجد بين هذه الأنواع ارتباط وثيق وتداخل وتكامل، يتّضح فيما يلي:-

١. كلّ منها يهدف إلى تحقيق الجودة والتّميّز؛ للوصول إلى المستويات المعياريّة أو العالميّة.
٢. يصعب تحقيق الاعتماد المهنيّ في غياب الاعتماد المؤسّسيّ، والأكاديميّ؛ لأنّ الاعتماد المؤسّسيّ، والأكاديميّ مطلب ضروريّ وسابق لتطبيق الاعتماد المهنيّ.

أهداف الاعتماد وأهميّته[1]:

([1])أ.د/ جمال علي الدّهشان. الاعتماد الأكاديميّ(الخبرة والتّجربة المحليّة)، ورقة بحثيّة قدّمت في المؤتمر العلميّ السّنويّ الثاني. معايير ضمان الجودة والاعتماد في التّعليم النّوعيّ بمصر والوطن العربيّ، جامعة المنصورة، كليّة التّربية النّوعيّة بالمنصورة وفروعها بمدينة النّصر وميت غمر، ١١-١٢/أبريل/٢٠٠٧م، مج١، ص١٢٧.

على الرّغم من اختلاف معايير الاعتماد من مجتمعٍ إلى آخر، أو من مؤسّسةٍ إلى مؤسّسةٍ أخرى؛ فإنّ الجميع يتّفق على أنّ أهداف الاعتماد تتمثّل في النّواحيّ التّاليّة:-

١. المساهمة - إلى جانب آليات أخرى - في تعزيز جودة نوعيّة التّعليم.
٢. حماية سمعة وشهرة المؤسّسة على المستوى المحليّ والعالميّ فيما يتعلّق بجودة تعليمها ومستواه، ومعايير تقييمه.
٣. التّأكّد من أنّ الطّلاب وأولياء أمورهم، وجهات العمل لديهم معلومات تبيّن كيفيّة حصول الطّلاب على شهاداتهم، بموجب معايير أكاديميّة نوعيّة.
٤. تحديد معايير واضحة للتقييم الدّاخليّ في المؤسّسات، وتشجيعها على القيام بذلك.
٥. المحاسبة المجتمعيّة للمؤسّسة التّعليميّة، ولإرضاء أولياء الأمور فيما يتعلّق بإنفاقهم على تعليم أبنائهم ولزيادة ثقتهم في المؤسّسة، وأنّ ما ينفق على التّعليم يحقّق جدوى للمتعلّم، (تعليم على مستوى المعايير العالميّة)، وبذلك يضمن للطلاب وأولياء الأمور جودة البرامج التي يرغبون بها.
٦. إتاحة الفرصة للطالب؛ كي يختار النّوعيّة التّعليميّة التي تتوافر فيها الجودة، من خلال توفير المعلومات المتعلّقة بنوعيّة البرامج المقدّمة للجمهور للإطلاع عليها، وذلك في ضوء اختلاف متطلبات الإنفاق، واختلاف أسعار وقيمة المصروفات المطلوبة.
٧. تشجيع التّنافس المشروع بين مؤسّسات التّعليم بأنواعها كافة، ومن خلال منح الاعتماد على مستويات مختلفة، وإعلان درجات التّصنيف في الجودة في وسائل الإعلام المختلفة.
٨. تسهيل عمليّة تحويل الطّلاب وانتقالهم من مؤسّسةٍ إلى أخرى؛ لأنّه يقدّم دليلاً على جودة المستوى والمقرّرات، التي يحصل عليها الطّالب من مؤسّسةٍ معتمدة.

٩. التّأكد من أنّه عند وجود أي نقصٍ في الالتّزام بمعايير الجودة تتّخذ إجراءات لتحسين الوضع، فهيئات الاعتماد يمكن أن تساعد مؤسسات التّعليم على إجراء التّحسينات؛ وذلك من خلال وضع خطط لتنفيذ وتحقيق ما لم يتحقّق من أهدافٍ بعد ذلك، إنّ أهداف الاعتماد المذكورة مهمّة جدّاً فبتحقيقها تتجنّب المؤسّسة كثيراً من العمليّات الإداريّة والفنيّة، كما أنّها تشجّع التّنافس الّذي يؤدي إلى تجويد العمل.

معايير الاعتماد المهنيّ للمعلم:

إنّ العلماء قد اجتهدوا في إيجاد المعايير المهنيّة لاختيار المعلّم، إلاّ أن هنالك بعض المعايير التي أصبحت متفقاً عليها، منها:-

[١] البنية المعرفيّة لمادة التّخصّص:

وهذه يقصد بها أن يركز المعلّم في مادة تخصّصه التي يدرِّسها للطلاب ويطوّر نفسه معها، إذ المعلّم متطوّر حسب تطور مصادره في ظلّ الانفجار المعرفيّ والتّسابق المعلوميّ.

[٢] التّخطيط السّليم للتعليم:

وهذا المعيار يعني تخطيط المعلّم للتعليم في ظلّ فلسفة معايير التّعليم القوميّة للدولة التي يعمل بها المعلّم ليسهم في تحقيق الأهداف العليا.

والتّخطيط للتعليم الّذي يقوم به المعلّم يعني إعداد التّصوّر المتكامل لتنفيذ محتوى الدّروس والنّشاط داخل الصف وخارجه.

[٣] الكفاءة في ممارسة استراتيجيات التّعليم والتّعلّم:

وهذا يعني القدرة على تقديم كلّ ما يعرفه المعلّم عن استراتيجيات التّعليم والتّعلّم، ويتطلّب ذلك من المعلّم التّفكير والموازنة بين الاستراتيجيات المتاحة في ضوء

المتغيرات، مثل: نواتج التّعليم التي يكتسبها الطّلاب.

وتتّضح هذه في إتقان المادة العلميّة والبنية المعرفيّة لمحتوى المنهاج ونشاطه، كما تتّضح أيضاً في تنمية الجوانب المهاريّة، والفائدة المهمّة في النّهاية هي تنفيذ المنهج الدّراسيّ المرسوم وتحقيق أهدافه بطريقةٍ صحيحةٍ.

[٤] توفير بيئة التّعلّم الإيجابيّة:

وهذه يشترك فيها المعلّم مع إدارة العمليّة الفعليّة، ولكنّها تقع على عاتقه باعتباره المستفيد الأوّل منها في تنفيذ ما يريد أن يوصله لطلابه. والبيئة الصحيّة هي التي تشكّل وسطاً صحيحاً لإثراء تعلّم الطّلاب. ومن فوائد هذه البيئة الصحيّة شعور الطّلاب بالانتماء للمؤسّسة، وكذلك الشّعور بالأمن والتّشجيع على المنافسة والحوار والتّعبير بحريّة عن أفكارهم في حدود ما يقبله الشّرع من أدب.

[٥] فهم كيفيّة نمو وتعلّم الطّلاب:

وهذا المعيار يعني التّركيز على معرفة المعلّم لكيفيّة نمو الطّلاب وتعلّمهم وكيفيّة استثمارها. وكذلك يعني هذا المعيار فهم للخصائص: الجسميّة، والمعرفيّة، والمهاريّة، والوجدانيّة، والاجتماعيّة للطلاب، وكذلك معرفة الفروق الفرديّة بينهم. وتكمن أهميّة هذا المعيار في تجنّب ملل الطّلاب وسأمهم النّاتج عن تعليمهم وتعلّمهم لما لا يتّفق مع مراحل أعمارهم، أو لا يتناسب مع ميولهم واستعدادهم.

[٦] استخدام مهارات الاتصال والتّكنولوجيا في التّعليم بكفاءة:

وهذا المعيار يتناول ما يعرفه المعلّم عن مهارات الاتصال ومهارات استخدام تكنولوجيا التّعليم. وتتّضح أهميّة هذا المعيار في إثراء الموقف التّعليميّ وتوفير الخبرات البديلة عن طريق تكنولوجيا التّعليم، وأهمّ فائدة لهذا المعيار هي متابعة كلّ ما هو جديد

في المادة موضوع التّخصّص عن طريق استخدام مواقع المعلومات من خلال (الإنترنت) والفضائيات للإسهام في النّهوض بمستوى أداء كلٍّ من: المعلّم، والطّالب، والإدارة القائمة على أمر التّعليم.

[٧] الحرص على التّنمية المهنيّة:

هذا المعيار يعني الفهم لمعاني ومقاصد التّنمية المهنيّة المستمرة، والمطلوب منه أن يمارسه من أجل التّنمية الذاتيّة المهنيّة. وتتّضح أهميّة هذا المعيار في إتقان المعلّم للمادة المدرسيّة وإحسان تقديمها؛ لأنّ الله – سبحانه وتعالى- كتب الإحسان على كلّ شيء، وطلب الرّسول – صلّى الله عليه وسلّم – منّا إذا عمل أحدنا عملاً أن يتقنه، حيث قال – صلّى الله عليه وسلّم –: **"إنّ الله يحب إذا عمل أحدكم عملاً أن يتقنه"**[1].

كما يعني هذا المعيار التّركيز على كفايات المعلّم خاصةً أخلاقيات المهنة.

[٨] تقويم أداء الطّلاب ومراقبته بمهارة:

وهذا يعني معرفة المعلّم لأساليب تقويم الطّالب من سجلٍ تراكميّ واختبارات وأعمال سنة، وكذلك الاستعداد لاختبارات القدرات لدخول الكليات المختلفة.

وتتّضح أهميّة هذا المعيار في تسهيل تعلّم الطّلاب وتزويدهم بالتّغذية الرّاجعة التي تساعدهم في معرفة مواطن ضعفهم لمعالجة ومواطن قوّتهم لاستمرار فيها وزيادتها، كما تتّضح الأهميّة في تزويد القائمين على التّعليم بأدلّةٍ قويّة عن مدى تحقيق المعايير القوميّة للتعليم، والبرامج التّربويّة المستخدمة، وكذلك يساعد القائمين على أمر التّعليم في المقارنات واتخاذ القرارات المناسبة في شان العمليّة التّعليميّة.

(1) مجمع الزوائد، ج٤، ص٩٨.

[٩] ممارسة المعلّم لمهارات القيادة:

وهذا يعني معرفة المعلّم لأساليب القيادة وممارستها؛ باعتباره قائد الفصل، أو القائم على أمره. وهذه المعرفة تساعد في كسب المعلّم ثقة طلابه، لتأثيره القويّ فيهم باعتبار الفائدة والتأثير بالقدوة الحسنة، والمعاملة الطّيّبة، والاهتمام بحوائج الطّلاب وقضائها. ويفيد هذا المعيار في جعل المعلّم يشارك في اتخاذ القرار مع قيادات المؤسّسة التّعليميّة.

[١٠] التّعاون في مجتمع المؤسّسة التّعليميّة والمجتمع المحليّ حولها:

وأهميّة هذا المعيار تكمن في ضرورة أن يعرف المعلّم العمل في شكل فريق، والتّعاون مع أفراد مجتمع المؤسّسة، وكذلك إقامة جسور التّواصل مع الطّلاب، وذويهم، والمجتمع المحيط بالمؤسّسة؛ ليسهم في قيادته وريادته، لتحقيق مؤسّسة البيئة التي تقود المجتمع بعلمها وثقافتها وتقديمها له كلّ ما يفيد.

هذه عشرة معايير تفيد العمليّة التّعليميّة بأركانها المختلفة، وتعمل على إنجاح المخرج، والاستفادة من كلّ ما ينتجه العالم باعتباره حِكَماً، والحكمة ضالة المؤمن أنّا وجدها هو أحقّ النّاس بها.

خطوات الاعتماد المهنيّ للمعلّم:

لِيُعْتمد المعلّم مهنيّاً؛ لابدّ من إتباع الخطوات التاليّة:-

١. تقديم المعلّم طلباً لجهة الاختصاص يطلب فيه مزاولة مهنة التّعليم.
٢. تضع اللّجنة المختصة في هيئة الاعتماد المهنيّ للمعلّم معايير الاعتماد.
٣. مطابقة المعايير مع مؤهلات المعلم مقدّم الطلب.

٤. إذا تطابقت المعايير مع مؤهلات المعلّم مقدّم الطلب يمنح الرّخصة لمزاولة مهنة التّعليم.
٥. إذا لم تتطابق المعايير الأكاديميّة على المعلّم مقدّم الطلب يمنح فرصةً أخرى ليقدّم المطلوب.
٦. أمّا المعايير الأخرى مثل: الأخلاقيّة، والاجتماعيّة، والسّلوكيّة إذا لم تنطبق على المعلّم مقدّم الطّلب لا يمنح التّرخيص مطلقاً.

المبحث الثالث

كفايات المعلم

بالإضافة للمعايير سالفة الذّكر؛ لابدّ من الحديث عن كفايات المعلّم الأخرى التي لم ترد بتفصيل، فالكفايات جمع كفاية، وهي القدرة على الإنجاز، فقد ورد: (الكفاية هي القدرة على إنجاز النّتائج المرغوبة مع اقتصاد في الجهد والوقت والنّفقات)[1]، وهذا يعني أن توافر الكفاية يساعد في المحافظة على الجهد والوقت والنّفقات، والكفاية كذلك هي التي تصف الحد الأعلى لمستوى الإنجاز والعمل الذي يقوم به الشّخص، ورد في الموسوعة الإعلامية: (الكفاية هي التي تصف الحد الأعلى، وعندما يصل أي فرد إلى هذا يعني أن الفرد وصل إلى حد التّمكن في أداء هذه الكفاية وتعد حركة الكفايات من الاتجاهات التي لا تزال مساندة في برامج إعداد العاملين في كثيرٍ من البلدان، والعلاقة

(1) تفريد التّعليم في إدارة وتأهيل المعلم، د.سهيلة محسن كاظم الفتلاوي، دار الشّروق للنشر والتّوزيع، عمان، الأردن، ٢٠٠٤م، ص٢١.

وثيقة بين الكفاية والأداء، فالكفاية هي المستوى الأمثل، والأداء هو ممارسة الكفاية عند مستوى معين من التّمكن)[1].

إن المعلم الذي ينجح في عمله هو الذي يمتلك الكفايات الأساسية للتعليم وهي:

١. كفايات تخطيط الدّرس وأهدافه، تتضمّن تحديد الأهداف التّعليمية الخاصة بالمادة التّعليمية ومضمونها، والنّشاطات والوسائل الملائمة لها.
٢. كفايات تنفيذ الدّرس: وتشمل تنظيم الخبرات التّعليمية والنّشاطات المرافقة لها وتوظيفها في العملية التّعليمية والتّعلمية.
٣. كفايات التّقويم: وتشمل إعداد أدوات القياس المناسبة للمادة التّعليمية.
٤. كفايات العلاقات الإنسانية: وتتضمن بناء علاقات إنسانية إيجابية بين المعلم والطّالب، وبين الطّلبة أنفسهم في العملية التّعليمية والتّعلمية.

هذه كفايات عامة يجب أن تكون قاعدة لكفايات معلم كل مادة من المواد الدّراسية.

والمعلم يجب أن تكون له كفايات وخصائص وسمات شخصيَّة ومهنية، حتى يستطيع أن يؤدي واجبه نحو تلاميذه مجسِّداً قدوةً حسنةً في المظهر والمخبر قال كبريت:(فالمعلم هو القدوة الصالحة والمثال المحتذى)[2].

وهذه الخصائص، أو الكفايات، أو السّمات هي:

أولاً: الخصائص الشّخصية: إن الخصائص الشّخصية كثيرة ومنها ما يتعلق بالأخلاق ويرتبط بها، ومنها ما يتعلق بالمظهر العام والهندام الذي يتدثر به المعلم.

([1]) الموسوعة الإعلامية مج٦، د.محمد منير حجاب، دار الفجر للنشر والتّوزيع، القاهرة، ٢٠٠٣م، ص٢٠٤٩.

([2])منهاج المعلم والإدارة التّربوية، سمير محمد كبريت، دار النّهضة العربية للطباعة والنّشر، بيروت، ط١، ١٩٩٨م، ص١٤.

وأهمّ هذه الخصائص الشّخصية للمعلم هي التّالي:

[١] صفات المعلم وخصائصه الجسمية:

(أ) **سلامة الحواس**: والحواس هي النّظر، والسّمع، واللّمس، والذوق، والشّم.

(ب) **سلامة الجسد**: ويقصد بها السّلامة من العور، والنّطْقِ، والعرج، والبتر، والحدَب.

(ج) **سلامة المظهر**: ويقصد الهيئة العامة له، وانسجام ألوان ثيابه، وجمالها، وحركاته ومشيه، وحديثه من حيث التّفسير والتّكلف، فالمعلم يجب عليه أن لا يتكلف ويصخب في حديثه. وسلامة المظهر يدخل فيها نظافة المعلم في بدنه وثيابه، ويدخل في المظهر الشّكل من حيث الطّول والقصر والسّمنة والنحول.

إن سلامة الحواس، والجسد، والمظهر مهمة للمعلم؛ لأن نقصها ينتج عنه سوء التّصرف والسّلوك، وينعكس على العملية التّعليمية، ومن ثمّ على المجتمع، وكما ينتج عن نقصها فقدان السّلامة وتحقق الفشل وتعريض المدرسة وأهداف المجتمع إلى الخطر. وأهمية السّلامة تكمن في انتباه التّلاميذ إلى الدّرس، قال كبريت: (أهمية السّلامة: شد أنظار التّلاميذ إلى الدّرس فقط، وإبعاد تعليقاتهم تأميناً لراحة النّفوس والجد والاجتهاد)[1].

[٢] صفات المعلم وخصائصه العقلية: إن من أهم الصفات والخصائص العقلية الذكاء والإبداع والتّطوير؛ بمعنى استيعاب الموضوع وإيضاحه، وتيسير إيصال المعلومات بأساليب متغيرة، وكذلك تقديم المعلومات، وشرح المفاهيم، واستثارة العقول للإبداع، والقدرة على تجاوز الأوضاع التّقليدية.

([1]) سمير محمد كبريت، مرجع سابق، ص٨.

[٣] صفات المعلم وخصائصه المعرفية: إن من أهم صفات المعلم وخصائصه المعرفية ؛ معرفة المادة الدّراسية من حيث القراءة، والفهم، والاستيعاب، والعرض (لغوياً، وتعبيرياً، ونحوياً، وبلاغياً) ويدخل في ذلك حسن تقديم المادة الذي يدفع التّلاميذ إلى محبتها والتّخصص فيها، كما أنّ سوء تقديم المادة يدفع التّلاميذ إلى كرهها والنّفور منها.

ومن الصفات المعرفية؛ معرفة مراحل نمو التّلاميذ، عقلياً، وانفعالياً، ونفسياً، واجتماعياً، كما أن عرض المادة بشكل يناسب قدرات التّلاميذ على الاستيعاب، يؤدي إلى نجاح العملية التّعليمية.

ومن الصفات المعرفية؛ معرفة دوافع التّعلم التي يعني: (الطّموح الإنساني، وإثبات الذات، وكسب الاحترام، والمصالح الذاتية، وخدمة المجتمع والبشرية كما يؤدي إلى كسب المكانة الاجتماعية، والتّمتع بالحياة)[1]، ونتيجة هذه الصفات المعرفية تولد الرّغبة، والجد، والنّشاط، والحماس، والتّضحية.

[٤] صفات المعلم وخصائصه المهنية: وتتمثل هذه في القدرة الشّخصية على ضبط الموقف التّعليمي واستيعابه وتقديم الحل للمشكلات كما تشتمل على التّطبيق العملي الذي يعني تحويل المعلومات إلى الواقع والتّطبيق. ومن الصفات المهنية الاهتمام بالوسائل المعينة المناسبة؛ مثل: الطّباشير، والسّبورة، والصور، والألوان، والتّلفزيون، والفيديو، والإنترنت، والحاسوب، والتّجارب، والمعارض، والمعامل، وكل وسيلة تعين على توصيل المادة تدخل في ذلك.

إن التّحلي بالخصائص المهنية يؤدي إلى التّالي:-

أ - القدرة على عرض الأفكار واضحة سهلة وجذّابة.

(1) سمير محمد كبريت، مرجع سابق، ص١٠.

ب - حسن اختيار الموضوع والبراعة في عرضه؛ مما يؤدي إلى نتائج مرضية، مثلما أنَّ سوء العرض يؤدي إلى صعوبة الفهم، وكره التّعليم، وسوء السّلوك.

كما أن الحاجة إلى صقل قدرة المعلم التّعليمية يفرض عليه:-

- الاشتراك في دورات تربوية قبل التّخرج وأثناء العمل (برنامج إعداد المعلمين وتأهيلهم).
- اللجوء إلى كتب التّربية للحصول على المعلومات والفوائد: للوصول إلى الهدف من التّعليم وكيفية التّعليم والتّوجيه.
- اللّجوء إلى كتب علم النّفس للحصول على المعلومات؛ لدراسة السّلوك وفهم النّفسيات واقتراح الحلول.

[٥] **صفات المعلم وخصائصه الاتصالية**: إنّ من صفات المعلم وخصائصه المهمة الخصائص الاتصالية التي من فوائدها التّالي:-

- إقامة العلاقة الحسنة بين المعلم والتّلاميذ مما يؤدي إلى نجاح المعلم في عمله.

- واجب المعلم أن يفهم ما يقوله التّلاميذ ويلقونه عليه من مشاكل تحدث في المدرسة، أو البيت، أو المجتمع، باعتباره قدوتهم الصالحة ومثالهم الأعلى، إليه يتجه التّلاميذ وعليه يعتمدون، وذلك باللجوء إلى التّالي:-

- الإنصات الجيد دون الانشغال بأي أمر آخر أثناء عرض المشاكل عليه.

- معرفة المعلم لما يشغل بال المتعلمين، فيوجد صلة بين اهتمام المتعلمين وما يشغل بالهم.

- معرفة المعلم لآراء المتعلمين في دراستهم وما يرونه من صعوبات فيها ممّا يدفع به إلى إيجاد الحلول المناسبة لها.

[٦] **صفات المعلم وخصائصه الانفعالية**: إن هذه الصفات تعني نشر الأجواء المريحة بين التّلاميذ لضبط النّفوس، وإشاعة جو من الاطمئنان؛ تأميناً لحسن سير العمل الدّراسي.

كما تعمل هذه الخصائص أيضاً على إقامة العلاقة الحسنة بين المعلم والمتعلمين من خلال إيصال المعلومات إليهم بأفضل الطّرق والأساليب، تحقيقاً لبعض أهداف التّعليم. كما تعكس هذه الخصائص مدى حرص المعلم على تعليم المتعملين وفوق هذا وذاك، فإن حسن استخدام المعلم لمشاعره وعواطفه وانفعالاته، يدلُّ على نجاحه في عمله.

والخصائص الاتصالية التي يجب أن يتحلّى بها المعلّم هي:-

أ - الاتزان في تفكيره وكلامه وسلوكه: وهذه الصفة تمنع التّهور والتّذبذب والشّطط، وتدل على النّضج، والاتزان، والتّوافق.

ب - الحماس في عمله لدفع المتعلمين نحو التّعلم: وهذه مزية تؤكد حبه لعمله والانتماء له؛ والانتماء مكون أساس من مكونات هُوِيّة الفرد، والمجتمع، وهو من المقومات القيادية في أي مستوى من المستويات، والمعلم من باب أولى، أما الجوانب التي يشملها الانتماء هي[1]:-

- الانتماء العرقي.
- الانتماء اللّغوي.
- الانتماء الاجتماعي.

[1] القيادة الإدارية في الإسلام، عبد الشّافي محمد أبو الفضل، المعهد العالي للفكر الإسلامي، القاهرة، ١٤١٧هـ - ١٩٩٦م، ص١٦٧.

- الانتماء الفكري والعقدي.
- الانتماء الزماني والمكاني للاحتفاظ بالأصل ومواكبة العصر.

ومن أهم مجالات الانتماء – كما يرى الباحثان – الانتماء المهنيّ الذي يأتي بعد الانتماء الفكري والعقدي.

ج – الابتعاد عن الجمود والإهمال في العمل: إن الجمود والإهمال يؤكدان عدم اندفاع المعلمين نحو العمل، مما يفسح المجال أمام المتعلمين للملل، والرّتابة، وسوء العمل.

إن الخصائص الوجدانية؛ التي تعني الانفعالية، مهمة جداً للمعلم في عمله، لأنها تؤكد عملية الحب بين المعلم والمتعلم ممّا يحقق الأهداف التّربوية والتّعليمية، وتتجلى هذه العلاقة في المحبة العميقة للعمل، والصداقة المتينة بين المعلم والمتعلم والمشاعر النّبيلة، ممّا يقود إلى تجاوز السّيئات وتغليب جانب حسن الظّن والحسنات.

[٧] **صفات المعلم وخصائصه المزاجية**: يقصد بهذه الصفات والخصائص المزاجية؛ الانضباط في السّلوك، فالمعلم هو القدوة الصالحة، والمثال المحتذى، الذي يساعد الآخرين على التّعلم، قال الحيلة:(المعلم شخص مزوّد بالمسئولية لمساعدة الآخرين على التّعلم والتّصرف بطريقة مختلفة وجديدة)[1]، واضح من هذا التّعريف أن المعلمين هم الأشخاص الذين لديهم وظائف مهنية أساسية؛ وهي مساعدة الآخرين على التّعلم والتّطور.

[٨] **صفات المعلم وخصائصه الإدارية والتّنظيمية**: وبالإضافة إلى الانضباط في السّلوك، فالمعلم يجب أن يتقيد بالتّخطيط والتّنظيم، فكل عمل دون تخطيط فاشل، ولعل في ذلك

([1]) مهارات التّدريس الصفي، د. محمد محمود الحيلة، دار المسيرة للنشر والتّوزيع والطّباعة، عمان، الأردن ط١ ١٤٢٣هـ – ٢٠٠٢م، ص٢٣.

إشارة واضحة إلى أهمية التّخطيط والتّنظيم اللذين هما قلب العملية الإدارية التّربوية النّابض. قال سيد هواري: (التّخطيط هو عمل افتراضات عمّا ستكون عليه الأحوال في المستقبل، ثم وضع خطة تبين الأهداف المطلوب الوصول إليها، والعناصر الواجب استخدامها لتحقيق الأهداف، وكيفية استخدام هذه العناصر، وخط السّير والمراحل المختلفة الواجب المرور بها، والوقت اللازم لتنفيذ الأعمال)[1]، ويعرفه عفيفي كما يلي:(إن التّخطيط يعني الإجابة عن ثلاثة أسئلة هي: أين نحن الآن ؟ وإلى أين نريد أن نذهب؟ وكيف نصل إلى هناك)[2].

من التّعريفين السّابقين تتضح أهمية التّخطيط بعامة في كل عمل ينتوى الإنسان القيام به، وإن عمل المعلم الذي يرتبط بفلذات الأكباد وتنمية رأس المال البشري لهو أحق بالتّخطيط الذي يوجه العمل ويربطه بالأهداف.

وكما أن التّخطيط مهم في العملية التّربوية،فإن التّنظيم أيضاً يُعدُّ مهماً لأنه يعمل على وضع الأشياء في أماكنها التي تناسبها والأشخاص في المواضع التي تناسبهم، ويربط النّاس ببعضهم بعضاً بأعمال مرتبة ومنظمة وذات وصف دقيق لكلٍ منها. فقد ورد: (التّنظيم هو الوظيفة الإدارية التي تُعْنى بترتيب الأشياء في أوضاع معينة، ووضع الأشخاص في الأماكن المناسبة، وخلق علاقات بين الأشياء وبعضها، والأشخاص وبعضهم، بهدف تنسيق الجهود، وتضافرها للعمل كوحدة واحدة متجانسة من أجل

(1) الإدارة (الأصول والأسس العلمية) ط٤، د.سيد الهواري، مكتبة عين شمس، القاهرة، ١٩٧٠م، ص ١٧١ – ١٧٢.

(2) مقدمة في إدارة الأعمال، د.صديق محمود عفيفي، مكتبة الطّليعة، أسيوط، ١٩٧١م، ص٨٣.

تحقيق الهدف المنشود بكفاءة وفاعلية)[1]. واضح من التّعريف أن تحقيق الهدف المنشود هو القصد الأساس من العمل، وكما ذكر المؤلف يكون ذلك بكفاءة وفاعلية والمقصود بها قلة التّكلفة، والجهد، والوقت مع التّحسين والتّطوير، قال أبو العينين أيضاً: (يُقصدُ بالكفاءة الوصول للهدف بأقل تكاليف وأيسر جهد، وأقصر وقت، ونقصد بالفاعلية، أن يكون الهدف أفضل ما يكون)[2].

إن المعلم المخطط والمنظم لهو الذي يسعى لإنجاز الأهداف المرسومة، التي يجب عليه أن يصل إليها بالمرونة في التّطبيق مما يولِّد حيوية ونشاطاً وفعالية.

ومن صفات المعلم المزاجية الشّعور بتحمل المسؤولية، والإخلاص في العمل، والتّفاعل الإيجابي مع طلبته وإشعارهم ببذل الجهد لهم، حتى يندفعوا مثله باعتباره القدوة الصالحة والأسوة الحسنة.

[٩] صفات المعلم وخصائصه الاجتماعية: وبما أن التّعليم عملية اجتماعية، تقويها وتزيدها الرّغبة في المشاركة، والعمل الجماعيّ، والتّفاعل فيه؛ لابدّ من الإهتمام بالجماعية فيه، قال كبريت: (العملية التّعليمية هي عملية تفاعل اجتماعي لتكوين شخصية ذاتية للمتعلم تربوياً وتعليمياً ونفسياً واجتماعياً)[3].

[١٠] صفات المعلم وخصائصه الأخلاقية: إن المعلم النّاجح هو الذي يهتم بعلاقات مبنية على التّالي:-

---

([1]) أصول الإدارة من القرآن والسّنة، دجميل جودت أبو العينين، ط١، دار ومكتبة الهلال للطباعة والنّشر، بيروت، لبنان ٢٠٠٢م، ص١٣٣.

([2]) المرجع السّابق نفسه، ص١٣٣.

([3]) سمير محمد كبريت، مرجع سابق، ص١٦.

- الالتّزام بالمبادئ والقيم.
- القدرة على الضبط الذاتي والتّحكم في النّفس.
- الإلتزام بالعمل والتّقيد بقوانينه ونظمه.
- التّحلي بالصدق والأمانة.

فالمعلم الصالح النّاجح هو الذي يلتزم بمكارم الأخلاق، والمعاملة الحسنة، واحترام الواجبات والحقوق، وكذلك الصبر على مهنته، ومن يتعامل معهم ليكونوا أناساً صالحين في أنفسهم مصلحين لغيرهم.

[١١] **صفات المعلم وخصائصه القيادية**: المعلم النّاجح هو الذي له القدرة على قيادة تلاميذه وتوجيههم، وفقاً لخططه وبرامجه التي يُوافق عليها من الإدارة العليا لمؤسسته كما يكون له القدرة على إدارة الصف وقيادته بحنكة، فقد ورد: (إنّ إدارة غرفة الصف بشكلٍ فاعلٍ: هي مطلب رئيس للتعليم الفعّال، وتُعدُّ المهمّة الأساسيّة والجوهريّة والأكثر صعوبةً لأيّ مدرّس) [1].

من هذا يتّضح أن المعلم هو القائد والموجه لمتعلميه، يربيهم، ويعلّمهم، ويقودهم، إلى برِّ السّلام بعلمٍ، وخلقٍ، ومعاملةٍ كريمة.

من كل ما ذكر عن كفايات المعلم النّاجح يتضح أن مهنة التّعليم هي مهنة تحتاج لمواصفات شخصية وأخلاقية واجتماعية لمن أراد أن يؤديها بحقها، فالمعلم هو الوسيلة العملية لنقل المعرفة من خلال عرضها بتخطيط ونظام ووضوح.

([1]) مهارات التّدريس الصفي، محمد محمود الحيلة، ط١، دار المسيرة للنشر والتّوزيع والطّباعة، عمان، الأردن، ١٤٢٣هـ-٢٠٠٢م، ص٢٧١.

الكفايات التّكنولوجية:

وهذه تعني إدخال التّعليم الإلكتروني بأدواته المختلفة في التّدريس، مثل مصادر المعرفة كالإنترنت، وكذلك نظام الحوسبة في عملية التّدريس، وكذلك نظام التّعليم عن بعد.

المبحث الرّابع

معايير اعتماد المؤسّسة التّعليميّة

ج

ممّا سبق اتضحت ضرورة الاعتماد المهنيّ للمعلّم، ولتكتمل العمليّة التعليميّة ومكوناتها؛ لابدّ من الاعتماد للمؤسّسة التّعليميّة، فقد شهدت الفترة الحاليّة زيادة مضطردة في الاهتمام بتحقيق الجودة في مجال التّعليم ومؤسساته؛ وتبنّت كثيرٌ من الدّول إجراءات لضمان الجودة في المؤسسات التّعليميّة، ومراكز البحوث العلميّة في المجالات المختلفة: الاقتصاديّة، والصناعيّة، وغيرهما.

ولعلّ الغرض من هذا الاهتمام تحقيق الجودة وإحداث التّطوير الشّامل للمناشط والعمليات الأكاديميّة والإداريّة في كلّ المستويات العلميّة، وهذا كله ليحقّق المخرج التّعليميّ المتميّز.

ومن المهمّ جدّاً أن يفضي هذا التّحوّل نحو الجودة إلى تغييّر الحاضر وصناعة المستقبل مع الحفاظ على الثقافة الأصليّة النّابعة من عقيدة المجتمع ونظمه.

ويتبع ذلك رسم السّياسات ووضع الخطط لتلبي حاجات المجتمع بصورةٍ علميّة.

إنّ التّغيير لضمان جودة التّعليم يستند على مجموعة من التّحولات المتكاملة والمتزامنة في آنٍ واحدٍ ومن هذه التّحولات [1]:-

(١) تقويم المؤسّسات برفع مستوياتها بما يتناسب مع التّقدّم العلميّ والتّقنيّ الرّاهن والمأمول مع ما هو حادث في ثورة التّواصل، وتلك غاية تستدعي فحص وتشخيص وتقويم أهداف كلّ مؤسسة تعليميّة، وتحديد محتويات المناهج والأنشطة التي تقدّم في كلٍّ منها، وتحديث أساليب التّعليم والتّعلّم، ووسائل التّقويم سواء للطلاب، أو لهيئة التّدريس، أو الإدارة.

(٢) أن يعوّل في التّعليم على (التّعلّم) ذلك الكنز المكنون، وعلى التّعليم المستمر مدى الحياة، وإلى تعليم الطّلاب كيف يتعلمون؟ وذلك من مصادر مختلفة، وأن يقوم المعلم بتيسير التّعليم وتحفيز الطّلاب على إجادته والإبداع فيه، وإرشادهم إلى المصادر والمراجع المستحدثة في مجاله.

(٣) أن تكون المؤسسات التّعليميّة مواقع لتربية شاملة، يتعلّم فيها الطّلاب ويمارسون فيها المهارات المهنيّة والأكاديميّة.

(٤) أن يتّسم المناخ التّعليميّ في غاياته ووسائله بتأصيل قيم الشّورى باعتبارها من صفات المجتمع المسلم، قال تعالى: ﴿ وَٱلَّذِينَ ٱسْتَجَابُواْ لِرَبِّهِمْ وَأَقَامُواْ ٱلصَّلَوٰةَ وَأَمْرُهُمْ شُورَىٰ بَيْنَهُمْ وَمِمَّا رَزَقْنَٰهُمْ يُنفِقُونَ ﴿٣٨﴾ ﴾ [2] ، كما يتصف بإتاحة حريّة التّفكير والتّعبير، والمشاركة

([1]) رؤى معاصرة في معايير اعتماد المؤسسات التّعليميّة، د/ مصطفى رسلان. دار الثقافة للنشر والتّوزيع، القاهرة، ١٤٢٨هـ - ٢٠٠٧م، ص٨-٩(بتصرّف).

([2]) [الشّورى:٣٨]

الاجتماعيّة، وترسيخ قيم الانتماء للدين ثمّ للوطن، وكذلك الولاء للثقافة النّابعة من هذا المجتمع الذي يتمتّع بانتمائه.

(٥) إعداد الطّلاب لعمالة منتجة في شكل ما هو مشاهد في بداية هذا القرن في أنماط تقسيم العمل.

هذه التّحولات المشار إليها يجب أن تستند إلى الخبرات السّابقة وتجارب الأمم، وإلى نتائج البحوث الجادة المستمرة، وأن يكون التّغيير تغييراً جمعيّاً في الأهداف وتصميم البرامج وتنفيذها وتقويمها، وأن يشمل المحتوى، والأنشطة، وطرائق التّدريس.

مطلوبات هذا التّغيير:

كل تغييّر يتطلّب بعض الأشياء؛ أهمّها:-

١. التّقويم الشّامل المستمر لتحديد الايجابيات ليمضي العمل فيها والسّلبيات وتلافيها.
٢. التّغيير في التّصوّر الذهني لرؤية ورسالة كلّ مؤسسة تعليميّة في العمليّة التّعليميّة ككل.
٣. أن يشمل التّغيير البُنَى الهيكليّة لكلّ مؤسسة تعليميّة وقد يدخل هذا في التّقويم.

إنّ التّغيير المنشود والمشار إليه لتحقيق ضمان الجودة يعني ضرورة الأخذ بمنهج التّخطيط الاستراتيجي الذي يعني استشراف المستقبل القريب والبعيد، ووضع التّصورات التي تحقق أهداف هذا المستقبل، وهذا التّخطيط ضروريٌّ جدّاً لإعداد الأجيال وبناء قدراتهم لمواجهة الطّفرة الاتصاليّة التي من إيجابياتها توسيع مصادر المعرفة، وجعلها ميسورة للإنسان وبقي عليه أن يحسن استخدامها؛ لهذا كلّه يجب أن تتوجّه المؤسسات التّعليميّة نحو ضمان الجودة والاعتماد الأكاديميّ حتى تستطيع أن تساوي رصفاءها، ثمّ

تنطلق تطويراً مستمراً وشاملاً، حتى يكون مخرجها متميّزاً. ولتحقيق هذه الجودة لابدّ من إنشاء الهيئات القوميّة المستقلّة للاعتماد وضمان الجودة لتقنّن الصحيح من الممارسات السّابقة وتطوّرها، ولتتسع عمليات التّقويم لتأكيد الجودة وشمولها، كما يكون التّقويم ليكون على المستوى القوميّ، وذاتيّاً من المؤسسة نفسها، وخارجيّاً من الجهات، أو اللجان الأكاديميّة والمماثلة والمتخصصّة، ويضاف إلى ذلك التّقارير الدّوريّة المنضبطة التي تنشرها كلّ مؤسسة علميّة عن قيامها بوظائفها المختلفة، التي تتمثّل في الوظائف التّعليميّة التي تعني تجويد المنتج علماً وسلوكاً، ورعاية العلاقة المجتمعيّة التي تعدُّ من أهمّ الوظائف لهذه المؤسسات؛ لأنها هي التي تجعل المجتمع يعترف بوجودها لشعوره بفائدتها وقيادتها له في كلّ شؤون حياته، وأنّها تعمل على زيادة معارفه الثقافيّة وغيرها.

وعلاوةً على هذا فإن عمليّة تعزيز البحث العلميّ يعدّ الوسيلة النّاجعة لتطوير البلاد، وحلّ مشكلاتها الآنيّة والمتأخرة، وهذا ما درج عليه الدّين الإسلاميّ، قال تعالى:﴿ فَلَوْلَا نَفَرَ مِن كُلِّ فِرْقَةٍ مِّنْهُمْ طَآئِفَةٌ لِّيَتَفَقَّهُوا۟ فِى ٱلدِّينِ وَلِيُنذِرُوا۟ قَوْمَهُمْ إِذَا رَجَعُوٓا۟ إِلَيْهِمْ لَعَلَّهُمْ يَحْذَرُونَ ﴾[1].

ما المعايير الأكاديميّة التي يعمل لتحقيقها؟

هذه المعايير تعني السّقف الذي يجب أن توفّره المؤسسة لحصول الخريج على الحدّ المعرفيّ والمهاريّ وفقاً لأهداف المؤسسة ورسالتّها، فقد ورد: (المعيار له مصطلحان في الإنجليزيّة، أولهما: هو (NORM) ويعدّ نموذجاً أو مقياساً ماديّاً أو معنويّاً، ولما ينبغي أن يكون عليه الشّيء، وثانيهما: هو (Standard) ويقصد به القاعدة التي تستخلص من

(1) التّوبة:١٢٢

السّوابق والممارسة أو الدّراسة التّحليليّة، وتوضع كأساس للمطابقة أو المقارنة في التّنفيذ، أو القياس عليه، - أو الحكم بمقتضاها – على القدرة أو الكميّة أو المدى أو القيمة أو النّوع، أي أنّه يعدّ مسطرة تقاس عليها، فهو مقياس أو شيء يحتذى قياساً أو مثالاً)[1].

ممّا ذكر يتّضح أنّ على المؤسّسة التي تريد أنّ يكون لها شأن عظيم في مخرجاتها، أن تسعى جادة في الوصول إلى السّقف المطلوب من المعارف، والمهارات، التي تضعها في مصاف مؤسّسات الاعتماد.

أهميّة المعايير:

إنّ المعايير هي عقد اجتماعيّ بين المعلمين، والآباء، والطّلاب، والسّلطات التّربويّة؛ وبهذا المفهوم فإنّ المعايير تمثّل متطلبات التّعليم التي يجب أن يتّفق عليها كلّ المذكورين أعلاه.

فمن هذا المفهوم العام للمعايير تتضح أهميّتها في التّالي[2]:-

١. وضع مستويات معياريّة متوقّعة، ومرغوبة، ومتفق عليها، للأداء التّربويّ في كلّ جوانبه.
٢. تقديم لغة مشتركة وهدف مشترك لمتابعة وتسجيل تحصيل الطّلاب المعلمين.
٣. إظهار قدرة الطّلاب المعلمين على تحقيق العديد من النّواتج المحدّدة مسبقاً.

([1]) د/ مصطفى رسلان. مرجع سابق، ص١١.

([2]) الجودة الشّاملة في التّعليم بين مؤشرات التّميّز ومعايير الاعتماد(الأسس والتّطبيقات)، أ.د/ حسن حسين البيلاوي وآخرون، تحرير: أ.د/ رشدي احمد طعميّة. ط١، دار المسيرة للنشر والتّوزيع والطّباعة، عمان، الأردن، ١٤٢٦هـ - ٢٠٠٦م، ص٢٣و٢٤.

٤. وجود الكثير من المعلومات التّشخيصيّة لمراجعة وتقديم البرنامج التّدريسيّ لأعضاء هيئة التّدريس.
٥. تمكين هيئة التّدريس من تحديد المستويات الحاليّة لتحصيل الطّلاب، والتّخطيط للتعلّم المستقبليّ بكلّ ثقة.
٦. استخدام هيئة التّدريس للنواتج المحدّدة كدليلٍ لكيفيّة استخدام محتوى المنهج والمواد المساعدة الأخرى.
٧. إعادة التّأكيد على أهميّة إطلاق المعلمين للأحكام عند تقييم الطّلاب. ودورهم كمتخصصين.
٨. إظهار قدرة المعلمين على عقد مقارنة لمستويات الطّلاب.
٩. تدعيم إيجابيّة المعلمين نحو أساليب التّعليم المطورة وخرائط التّقويم الرّأسيّة.
١٠. تقديم إطار ثابت ومستقر لإعداد التّقارير.
١١. التّأكيد على النّواحي الإيجابيّة لإنجازات الطّلاب.
١٢. تشجيع المعلمين على استخدام المحتوى والعمليّات بنطاقٍ أوسع في تخطيطهم وتدريسهم.
١٣. توفير سبل محاسبيّة للمدرسة.
١٤. تنمية لغة أولياء الأمور وإطار عملهم المشترك، وتذوّقهم للعمل التّربويّ داخل المدرسة.
١٥. اكتساب المعلمين لفكر متجدّد عن كيفيّة تفكير وتعلّم الطّلاب.
١٦. حصول الطّلاب على تغذيةٍ راجعةٍ وفرص للتخطيط، والاعتراف بذلك كمؤشّر لتقدّمهم.

مزايا الاعتماد[1]:

إنّ الاعتماد يحقّق للمؤسّسة كثيراً من المزايا منها ما يلي:-

١. وضوح البرامج الأكاديميّة وصرفها.
٢. توفير معلومات للّجان المعنيّة بأهداف البرامج.
٣. رفع سمعة البرامج التي تقدّمها المؤسّسة للمجتمع.
٤. شيوع مبدأ المحاسبة والمساءلة النّاتجة عن المتابعة وتوفير آليّة لذلك.
٥. ثقة المجتمع في برامج المؤسّسة التعليميّة.
٦. تطوير برامج المؤسسة وتحسينها.
٧. المساعدة في النّمو المهنيّ والأكاديميّ في المؤسّسة وزيادة إنتاج المعلّم.
٨. دفع العمل وتحقيق الانضباط مما يؤدي إلى زيادة الإنتاج.
٩. تحقيق قدرٌ من العلاقة بين المتعلّمين والمعلّمين وتوثيقها.
١٠. تعزيز القيم الإيجابيّة ونبذ الاتجاهات السّالبة.

إنّ المزايا التي ذكرت تجعل المؤسّسة قبلةً للطلاب يتّجهون نحوها لتحقيق رغباتهم، كما أنّها تمكّن لبعض العمليّات الإداريّة، مثل: المراقبة، والمتابعة، والمحاسبة، والمساءلة، وفوق هذا وذاك فإنّها تعزّز القيم الايجابيّة والمضيء فيها، وتقيها الاتجاهات السالبة التي تعطّل عملها وتأخرها عن المنافسة.

خطوات الاعتماد وإجراءاته:

هنالك خطوات يتطلّبها الاعتماد وعلى المؤسّسة القيام بها وهذه الخطوات هي:-

([1]) أ.د/ حسن حسين البيلاوي وآخرون ، مرجع سابق، ص١٢٧.

١. الدّراسة الذاتيّة التي من خلالها تتّضح أنّ المؤسّسة أو البرامج المطلوب اعتمادها تحرص على الأخذ بالمعايير والأُسس، التي وضعتها هيئة الاعتماد من خلال اللّجنة الدّاخليّة للتقويم.

٢. المراجعة المبدئيّة لما جاء بالدّراسة ويقوم بها أعضاء هيئة التّدريس والمختصين وأعضاء النّقابات وأعضاء المجتمع المهتمون بقضايا التّعليم، وبعد ذلك يقومون بإعداد تقريرهم لهيئة الاعتماد.

٣. إرسال الدّراسة والتّقويم الذاتيّ، وتقرير لجنة التّدقيق إلى هيئة الاعتماد لطلب الاعتماد منها.

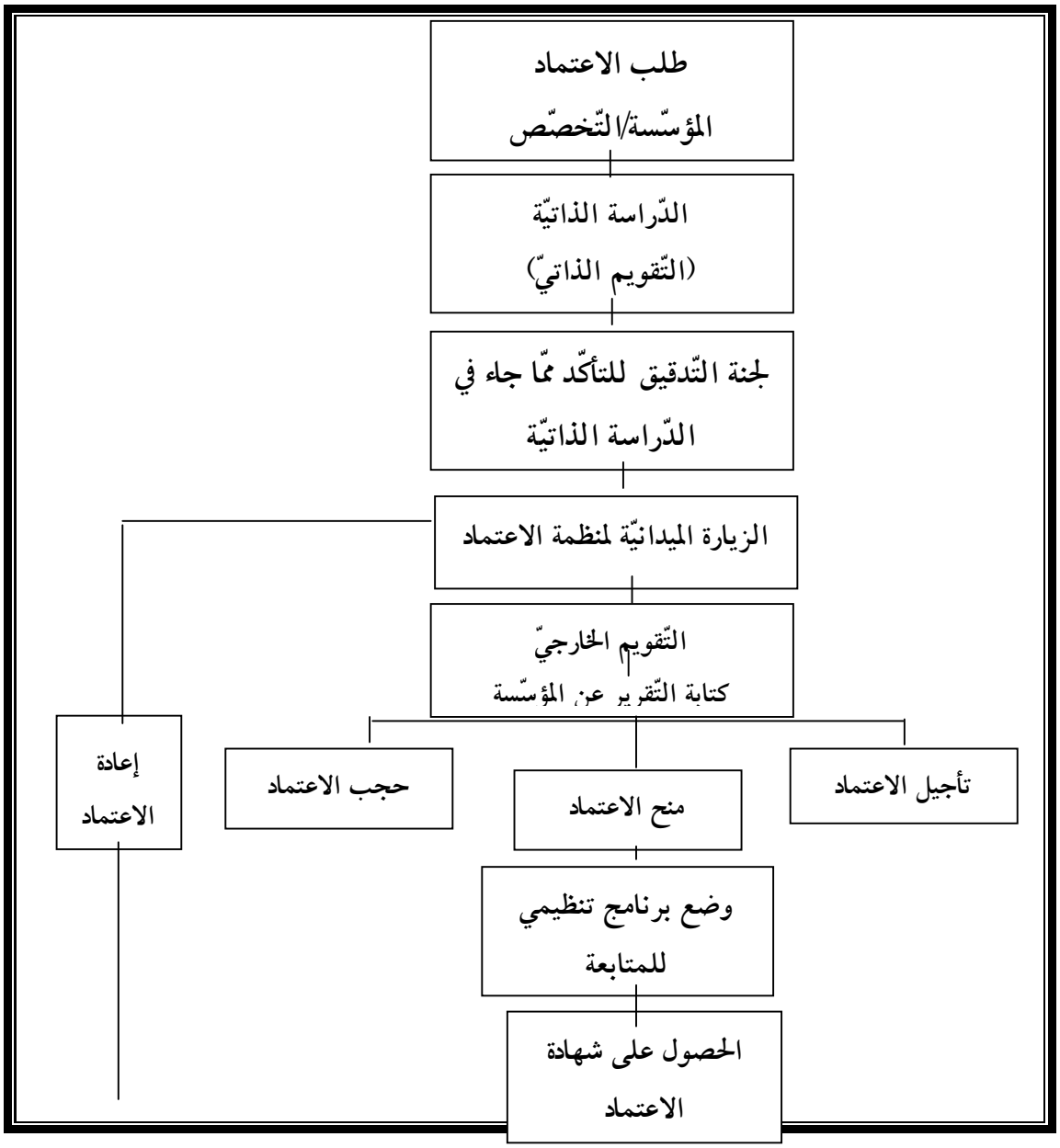
٤. تشكّل هيئة الاعتماد لجنة من قبلها تقوم بزيارة المؤسّسة عدّة زيارات معتمدة على ما قدّم لها من تقويمٍ ذاتيّ وتقرير لجنة التّحقيق.

٥. إذا حقّقت المؤسّسة معايير الجودة المنشودة من هيئة الاعتماد، تعطي المؤسسة اعتمادها، وإذا وجدت نواقص تمهل المؤسّسة الاعتماد فترة زمنيّة للقيام بمتطلبات الاعتماد التي لم تتحقّق، ثمّ تعاود هيئة الاعتماد، زيارات المؤسّسة إلى أن تعتمد.

٦. بعد الاعتماد تقوم الهيئة بنشر اعتماد المؤسّسة للرأي العام والمجالسّ المتخصّصة في المؤسّسة العليا (الوزارة).

٧. المتابعة بين ثلاث سنوات إلى عشر سنوات من خلال دراسة وقيام لجنة بزيارة المؤسّسة في كلّ مرةٍ وهذه هي عمليّة إعادة الاعتماد(Re-Accreditation).

شكلٌ يوضّح خطوات الاعتماد وإجراءاته[1]



([1]) جمال علي الدهشان، مرجع سّابق، ص١٢٩.

المعايير القياسيّة لاعتماد المؤسّسات التعليميّة:

هذه المعايير، هي التي في ضوئها تقوم المؤسسات التعليميّة، ثمّ تعتمد هذه المؤسسات في ضوء تلك المعايير على أساس درجة توافق أي مؤسّسة تعليميّة مع كلّ معيارٍ محدّد. وهذه المعايير هي:-

[١] الرؤية، والرسالة، والهدف:

لابدّ أن تكون لكلّ مؤسّسة رؤية واضحة تريد الوصول إليها، وكذلك رسالة محدّدة بإنجازها تحقّق الرؤية، كما يجب أن يكون للمؤسّسة أغراض واضحة تحقّق بوساطة الرسالة التي تؤديها.

[٢] التخطيط وتخصيص الموارد:

بأنواعه المختلفة (طويل المدى، ومتوسّط المدى، قصير المدى) تعمل المؤسّسة التعليميّة بالتخطيط على كلّ المستويات، كما يجب أن يتضمّن معيار التخطيط وتحقيق الموارد الارتباط بالرؤية المحدّدة، ويعتمد على المشاركة الجماعيّة، وكذلك الأهداف الواضحة.

[٣] الموارد المؤسّسيّة:

كلّ مؤسّسة تعليميّة تحتاج إلى الموارد الماليّة والفنيّة، كما تحتاج للقوى البشريّة، لتحقيق رسالتها، وأهدافها، وصولاً للرؤية.

[٤] التنظيم والإدارة:

يُقصد بهذا المعيار الهيكل الإداريّ المناسب، وكذلك الهيكل الراتبي المجزي؛ لتوفير البيئة المؤسسيّة المناسبة المشجّعة على التدريس والتعليم، وإجراء البحث العلميّ، والهياكل التنظيميّة لابدّ أن تكون مرنة بحيث تؤدي دورها المنوط بها بكفاءةٍ عاليةٍ.

[٤] التقويم المؤسّسيّ:

إنّ الأساس في التقويم هو تحقيق الأهداف المرسومة للمؤسّسة؛ لذلك يجب أن تكون لكلّ مؤسّسة خطة متكاملة تنفّذ بإجراءات صحيحة لتحقيق الأهداف.

[٥] البرامج التعليميّة وعمليّة التعلّم:

يجب أن يتّصف هذا المعيار بتوافق برامج المؤسّسة التعليميّة مع رؤية ورسالة المؤسسة وأهدافها، وأن تصمّم هذه البرامج بصورةٍ تتيح تكافؤ الفرص بين الطّلاب، مع توفير البيانات عن المقرّرات، والبرامج، من خلال التواصل التكنولوجيّ.

ومن المواصفات المهمّة صياغة أهداف البرامج التعليميّة في شكل نواتج تعلّم مرغوبة بالنّسبة للطلاب، وكذلك النّشاط الإثرائي والنّدوات وحلقات العلم مع الحرص على أن تكون تلك المناشط متناغمة مع رسالة المؤسّسة وأهدافها.

[٦]الخدمات الطّالبيّة:

وهذا المعيار يعني توفّر الأطر البشرية المؤهلة لتقديم الخدمات الخاصة للطلاب على أعلى مستوى، وتوفير البيئة الجيّدة التي تنمي المنهاج الفكريّ لدى الطّلاب لتحقيق الرسالة التعليميّة وأهدافها.

[٧] الموارد المعلوميّة والمكتبيّة:

وهذا المعيار يعني توفير المكتبة بأنواعها المختلفة: الورقيّة والإلكترونيّة، وكذلك توفير الدّعم المالي باستمرار لصيانة المكتبة، والمحافظة عليها، كما أنّه من الضرورة بمكان توفير الأطر البشريّة التي تقدّم الخدمات وتسهّل استخدام المكتبة.

[٨] تقويم تعلّم الطّلاب:

هذا المعيار ينبي على التوقّعات التفصيليّة لتعلّم الطّلاب في مختلف المستويات من البرامج التعليميّة، التي تتفق مع رسالة المؤسّسة التعليميّة والمعايير المطلوبة.

وضع الخطّة المهمّة المفصّلة لتقويم تعلّم الطّلاب مع احتوائها على الأهداف والإجراءات والأنشطة والطّرق والاختبارات.

[٩] الكشف العام:

وهذا المعيار هو ثقافة المؤسّسة التي تعني تعريف الطّلاب والمستفيدين بما تقدّمه المؤسّسة من خدمات بصورةٍ دقيقةٍ وشاملةٍ، كما يشمل تمليك الطّلاب المطلوبات التي توضّح رؤية المؤسّسة ورسالتها وأهدافها، وكلّ ما هو مطلوب من الطّالب معنويّاً وماديّاً، من انتماءٍ وولاءٍ، والمصروفات وطريقة دفعها؛ حتى يكون جزءاً من مؤسّسته التي ينتمي إليها.

إجراءات طلب الاعتماد المؤسّسيّ:

(١)تصميم الدراسة الذاتيّة للمؤسّسة وهذا يتطلّب التالي:-

أ/ تشكيل لجنة إدارة للعمل، والمجموعات التي تصمّم الدراسة.

ب/ الجدولة الزمنيّة لإنجاز المهمّة.

(٢) تنفيذ الدراسة الذاتيّة.

(٣) إعداد برامج الزيارة الميدانيّة للفريق الزائر من قِبل هيئة الاعتماد.

(٤) الحصول على الاعتماد.

الخاتمة

تناول هذا البحث موضوع الاعتماد المهنيّ للمعلّم ومعايير اعتماده والمؤسّسات التّعليميّة وتوصّل إلى التّالي:-

[أ] أهمّ النّتائج:

١. الاعتماد المهنيّ للمعلّم يضمن نوعيّة جيّدة من المعلمين؛ ليؤدّوا رسالتّهم على الوجه الأكمل.

٢. كفايات المعلّم: المعرفيّة، والمهاريّة، والشّخصيّة، تعدّ مهمّة في اعتماد المعلّم.

٣. الاعتماد المهنيّ يجعل مهنة التّعليم مهنة محترمة يقبل عليها المؤهلون.

٤. الاعتماد المهنيّ للمعلّم يزرع الثقة والاطمئنان في نفوس الأسر ويؤكّد لهم أنّ أبناءهم في أيدي أمينة.

٥. الاعتماد المهنيّ يساعد في تحقيق أهداف العمليّة التّعليميّة.

٦. المؤسسات التّعليميّة الملتزمة بمعايير الاعتماد تكون جاذبة للمعلمين والمتعلمين.

[ب] أهمّ التّوصيات:

١. ضرورة تكوين مجلس للاعتماد المهنيّ للمعلم؛ لتزكية المعلّم وإعطائه رخصة ممارسة المهنة.

٢. لابدّ من الاهتمام بمهنة التّعليم والتّأكد أنّ كفايته المختلفة موجودة، وأنّه مؤهل، ومدرّب، ومعد.

٣. لتعظيم مهنة التّعليم وجعلها جاذبة؛ لابدّ من أن يكون الاعتماد المهنيّ للمعلّم معتمداً على أُسس علميّة وعالميّة معترف بها.

٤. إشاعة ثقافة الاعتماد المهنيّ بين الأسر والمجتمع بعامة؛ ليتأكّد من أنّ فلذات أكبادهم في أيدي أمينة.

٥. كلّ مؤسّسة تسعى لتحقيق أهدافها، لابدّ لها أن تهتم بأخذ الشّهادة التي تدلّ على اعتمادها.

٦. لتكون المؤسّسة التّعليميّة قبلة للطلاب ودافعاً لأولياء الأمور لحث أبنائهم للالتّحاق بها؛ لابدّ أن تلتزم بمعايير الاعتماد المهنيّ العالميّة.

وبالله والتّوفيق،،،