



وزارة التربية والتعليم العالي



استراتيجية إعداد وتأهيل

المعلمين في فلسطين



إستراتيجية إعداد وتأهيل المعلمين في فلسطين

أيار 2008

لائحة بالمصطلحات

- إعداد المعلمين: تأهيل المعلمين في مؤسسات التعليم العالي قبل الخدمة
- تأهيل المعلمين: تأهيل المعلمين من قبل وزارة التربية والتعليم العالي أو وكالة الغوث أو غيرهما، كمؤسسات التعليم العالي ومؤسسات المجتمع المدني المختصة، أثناء الخدمة. ويتضمن هذا المصطلح التطور المهني المستمر للمعلمين
- فلسطين: المناطق الفلسطينية المحتلة من قبل إسرائيل في عام 1967
- الوزارة، أو وزارة التربية: وزارة التربية والتعليم العالي في السلطة الوطنية الفلسطينية
- الكوادر التربوية المساندة للمعلمين: وهم من جانب المدراء والمشرفون التربويين حيث لا يتعاملون مباشرة مع الطلبة، ومن جانب آخر معلموا التربية الخاصة والمرشدون التربويون، وهم الاختصاصيون الذين يتعاملون مع الطلبة بشكل مباشر
- المعلم ذو الخبرة: الذي علم لفترة لا تقل عن 3 سنوات
- المعلم دون تأهيل تربوي ملائم: الذي لم يعد ما قبل الخدمة لتعليم المواضيع أو المراحل التي يعلمها
- المعلم دون تأهيل علمي/أكاديمي ملائم: الذي لا يحمل بكالوريوس من جامعة أو كلية جامعية
- المجموعة المرجعية: المجموعة المرجعية لتأهيل المعلمين، شكلت في بداية مشروع تطوير الإستراتيجية لصياغة الإستراتيجية. TERG – Teacher Education Consultative Group
- المجموعة الاستشارية: المجموعة الاستشارية لتأهيل المعلمين، شكلت لمراجعة توصيات المجموعة المرجعية، وإقرار التوصيات. TCEG – Teacher Education Consultative Group

© حقوق الطبع محفوظة، 2008

لائحة المحتويات

لاستراتيجية وطموح التطوير: أ. لميس العلمي	5
استراتيجية تأهيل المعلمين في فلسطين: ملخص تنفيذي	7
مقدمة: النظام التربوي في فلسطين والحاجة إلى الاستراتيجية	11
موجز عن منهجية تطوير الاستراتيجية	13
الهدف العام للاستراتيجية:	14
الأهداف الخاصة:	14
تنظيم وثيقة الاستراتيجية	14
1. رؤية للمعلمين	15
2. برامج إعداد المعلمين ومؤسسات التعليم العالي التي تقدم هذه البرامج	17
3. تأهيل المعلمين أثناء الخدمة	27
4. مهنة التعليم	35
5. إدارة النظام	39
لائحة بأسماء أعضاء اللجنتين المرجعية والاستشارية	43
قائمة المراجع:	45



الاستراتيجية وطموح التطوير

ليس من قبيل الصدفة، أن تتضافر جهود وزارة التربية والتعليم العالي ومؤسسات التعليم العالي والجهود المبذولة من قبل المؤسسات الشريكة وطنياً ودولياً، في سبيل الخروج بخطة وطنية استراتيجية تستهدف الكادر البشري التربوي وخصوصاً المعلمين منهم، بإمكانهم أن يأخذوا بيد الطلبة نحو التميز والتفوق. ويأتي إطلاق هذا المشروع، لكي يتناغم إعداد وتأهيل المعلمين قبل الخدمة مع تدريبهم وتأهيلهم أثناءها، بصورة تُمكن من تحقيق مخرجات جيّدة، تأخذ بيد الطلبة وتعزز دور المعلم في التطوير الشامل للتعليم، وتتيح المجال واسعاً أمام تحديث الأنظمة التربوية، تبعاً للتطور العلمي والتكنولوجي المتسارع.

إننا نؤمن أن المعلم يستحق في ظل المنظومة التعليمية، اهتماماً يليق بمكانته، ويرفع من سوية عمله لتنفيذ المنهاج الفلسطيني الأول، خاصة وأنه هو الذي يحدد طريقة إيصال محتوى هذا المنهاج إلى الطلبة، وعلى عاتقه تقع عمليات غرس القيم وبناء الذات وإنتاج السلوك وتنمية المهارات.

وسعيّاً من الوزارة والشركاء المحليين والدوليين لجسر التباين الواضح في منهجيات إعداد المعلمين وتأهيلهم، فقد عُمد إلى بلورة سياسات واضحة، تؤدي إلى الارتقاء بمهنة التعليم وتطوير برامج تأهيل المعلمين وصولاً لإخراج الاستراتيجية.

ومن هذا المنطلق، لا بد أن يكون لدينا أفضل المعلمين، ولا بد أن نحصل على أفضل ما لدى هؤلاء المعلمين، ففي مرحلة إعداد الخطة الخمسية الثانية للوزارة، تم الحديث حول العديد من المضامين والمنطلقات التي من شأنها معالجة أمر نوعية المعلمين، والظروف الملائمة التي ستمكّن المعلم من أن يعطي أفضل ما لديه، على الرغم من الظروف الاقتصادية الصعبة، وقبل كل شيء بالرغم من ظروف وإجراءات الاحتلال، ففي إطار طرحها لموضوع النوعية كمنطلق وشعار للخطة، تم طرق العديد من المضامين التي من شأنها أن تساعد في الوصول إلى نوعية أفضل من التعليم. كما أن هذه الاستراتيجية والتي تم تطويرها بطريقة تشاركية تعتبر محورياً في هذا المجال، وقد أكدت على دور الشراكة بين الوزارة ووكالة الغوث والمدارس الخاصة من جهة ومؤسسات التعليم العالي من جهة أخرى.

ونسعى من خلال الاستراتيجية إلى أن يمتلك المعلمون منظومة من المعارف والمهارات العامة والتخصصية والقيم والاتجاهات الإيجابية عبر تحسين ظروف العمل، ودراسة السبل الممكنة لتحسين الواقع المعيشي للمعلمين، وصولاً إلى كادر كفاء وكاف من المعلمين المؤهلين الذين يشكلون حجر الزاوية في علمية تحسين فرص التعلم للطلبة كافة في المدارس الفلسطينية. كما نهدف إلى تطوير برامج إعداد المعلمين قبل الخدمة في مؤسسات التعليم العالي التي تقدم هذه البرامج، وتطوير برامج التأهيل أثناء الخدمة والتطور المهني المستمر، وتطوير مهنة التعليم. وحددت الاستراتيجية غاياتها في توفير فرص الالتحاق بالتعليم لجميع الطلبة، وتطوير الأنظمة الإدارية والمالية وتحسين الأداء.

وفي الختام، أقدم الشكر والتقدير لطاقم وزارة التربية، ولشركائنا من الجامعات والمؤسسات الوطنية والدولية الذين عملوا معنا لإخراج هذه الاستراتيجية، كما أشكر منظمة اليونسكو وحكومة النرويج، وكل من دعم أو ساند ظهورها إلى النور، على مستوى الأفراد والمؤسسات والدول.

والسلام عليكم ورحمة الله وبركاته

أ. ليس مصطفى العلمي

ليس مصطفى العلمي

وزيرة التربية والتعليم العالي



استراتيجية تأهيل المعلمين في فلسطين: ملخص تنفيذي

لماذا استراتيجية وطنية لتأهيل المعلمين؟

- الحاجة إلى تطوير نوعية التعليم في فلسطين .
- الحاجة إلى سياسات صريحة ومعلنة حول إعداد المعلمين وحول تطورهم المهني المستمر .
- التفاوت الكبير في كيفية إعداد المعلمين ودعم تطورهم المهني بين المؤسسات المختلفة .
- الحاجة إلى تطوير مهنة التعليم .
- الحاجة إلى تطوير مقدررة وزارة التربية والتعليم العالي على إدارة نظام تأهيل المعلمين .

عملية تطوير الاستراتيجية

- قامت اليونسكو بتطوير مشروع استراتيجية تأهيل المعلمين ، وحصلت على التمويل اللازم .
- شكلت المجموعة المرجعية لتأهيل المعلمين من 14 عضواً ، متخصصين في تأهيل المعلمين ومختارين من وزارة التربية والتعليم ووكالة الغوث الدولية ومؤسسات التعليم العالي وبعض مؤسسات المجتمع المدني . اجتمعت المجموعة 15 مرة ، بوتيرة مرة واحدة كل أسبوعين تقريباً ما بين نيسان 2007 وكانون الثاني 2008 ، واستعانت بدراسات إحصائية وميدانية حول الوضع القائم وبمراجعة التوجهات العالمية الحديثة لتقديم توصياتها .
- شكلت المجموعة الاستشارية لتأهيل المعلمين من أكثر من 30 عضواً برئاسة وزير التربية ، وعضوية ممثلين لمؤسسات التعليم العالي والمدراء العامين في وزارة التربية وممثلين عن وكالة الغوث ومؤسسات المجتمع المدني وبعض اتحادات المعلمين . درست المجموعة التقارير المقدمة لها من المجموعة المرجعية ، وزودت الأخيرة بالتغذية الراجعة .

2. برامج إعداد المعلمين والمؤسسات التي تقدم هذه البرامج

يوصى بتطوير واعتماد خمسة أنواع من

البرامج:

1. معلم رياض الأطفال: برنامج يؤدي إلى بكالوريوس تربوية، تخصص رياض أطفال. وتقدمه كليات التربية في الجامعات والكليات الجامعية، أو، في المرحلة الانتقالية، دبلوم متوسط من كليات المجتمع.
2. معلم المرحلة الأساسية الدنيا (الصفوف 1 - 4): برنامج يؤدي إلى بكالوريوس تربوية.
3. معلم المرحلة الأساسية العليا (الصفوف 5 - 10): يمكن الالتحاق بأي من البرنامجين الآتيين:
 - بكالوريوس تربوية، تخصص معلم المرحلة الأساسية العليا، من كلية تربوية.
 - بكالوريوس في التخصص (مبحث يعلم في المدارس الأساسية العليا) من كلية ملائمة لكلية العلوم أو كلية الآداب + دبلوم التأهيل التربوي أ (للمرحلة الأساسية العليا)، من كلية تربوية.
4. معلم المرحلة الثانوية (الصفوف 11 - 12): بكالوريوس في التخصص (مبحث يعلم في المدارس الثانوية)، من كلية ملائمة لكلية العلوم أو كلية الآداب + دبلوم التأهيل التربوي ب (للمرحلة الثانوية)، من كلية تربوية (وتعديل يتلائم مع استراتيجية التدريب المهني لمعلمي ومدرسي التعليم المهني والتقني).
5. المعلمين والمرين في المرحلة ما بعد المدرسية: برنامج يؤدي إلى دبلوم التأهيل التربوي ج (لمعلمي التعليم العالي وتعليم الكبار).

مناهج برامج إعداد المعلمين

يوصى أن تتكون من:

- توفرت مشاركة واسعة في تطوير الاستراتيجية، وأرسلت، في صيغتها شبه النهائية، إلى 93 شخصية فلسطينية ذات علاقة للحصول على ملاحظات حولها.

عناصر الاستراتيجية

1. رؤية للمعلمين.
2. برامج إعداد المعلمين.
3. برامج التطور المهني المستمر.
4. مهنة التعليم.
5. إدارة نظام تأهيل المعلمين.

1. رؤية للمعلمين

1. تهدف الاستراتيجية إلى أن يمتلك المعلمون منظومة من المعارف والمهارات العامة والتخصصية والقيم والاتجاهات الإيجابية بحيث:
 2. يلتزمون نحو طلبتهم، ونحو تعلّم جميع هؤلاء الطلبة، وتيسير غوهم السوي الشامل لتهيئتهم للمشاركة في تكوين مجتمع فلسطيني مستقل، وديمقراطي، وعادل، ومتعدد، ومنسجم مع الثقافة العربية والإسلامية والإنسانية، وللعيش في هذا المجتمع.
 3. يثقفون بثقافة عامة، ويعرفون تخصصاتهم العلمية التي يعلمونها بعمق، كما ويعلمونها بطرق متنوعة، تحترم الطالب، وتجعله نشطا في عملية التعلّم، وتساعد على التعلّم من أجل الفهم والتطبيق، وعلى تطوير المهارات الحياتية المختلفة، بما فيها مهارات حل المشاكل والتفكير الناقد.
 4. يتحملون مسؤولية إدارة ومراقبة تعلّم الطلبة.
 5. يفكرون بطريقة منهجية بممارساتهم، ويتعلمون من الخبرة، ويستمرّون في التطور المهني أثناء عملهم.
 6. ينشطون للعمل مع زملائهم في مجتمع المعلمين-المعلمين.

إعداد المدرء والمشرفين التربويين

يوصى بتأهيل أكاديمي-مهني في مؤسسات التعليم العالي، مع إمكانية الإعداد أثناء الخدمة بالتعاون مع مؤسسات التعليم العالي، لكل من:

■ المدرء .

■ المشرفين التربويين .

تطوير مؤسسات التعليم العالي

يوصى بـ:

■ تطوير الموارد البشرية والمادية في برامج إعداد المعلمين .

■ تطوير برامج جديدة غير متوفرة أو قليلة العدد حالياً، كدبلوم التأهيل التربوي أو برامج التربية الخاصة .

■ تطوير الأبحاث والتعاون وتبادل الخبرات بين العاملين في مجال إعداد المعلمين .

3. برامج التطور المهني المستمر

إطار للبرامج

يوصى بتطوير أربعة أنواع من البرامج:

■ المعلم ذي الخبرة دون تأهيل تربوي كاف - يلتحق ببرنامج دبلوم تأهيل تربوي ملائم تقدمه إحدى كليات التربية .

■ المعلم ذي الخبرة دون تأهيل كاف في التخصص - يلتحق ببرنامج بكالوريوس ملائم في إحدى الجامعات .

■ المعلم المؤهل ذي الخبرة - يلتحق ببرنامج لتلبية حاجات على مستوى الفرد والمدرسة والوطن .

■ الخريج المؤهل الجديد - يلتحق ببرنامج التهيئة الذي تقدمه الوزارة أو وكالة الغوث بالتعاون مع الجامعات .

■ معرفة وثقافة عامة .

■ معرفة بالمتعلمين وكيفية تطورهم .

■ معرفة التخصص وأهداف المنهاج .

■ معرفة التعليم .

طرق التعليم والتعلم في برامج إعداد

المعلمين

يوصى أن يكون من خصائصها أنها:

■ تساعد على الدراسة والتأمل والتطبيق .

■ تواجه مفاهيم الطلبة-المعلمين، وتوجهاتهم القبلية .

■ تيسر تحويل المعرفة إلى ممارسة .

■ تساعد الطالب-المعلم على تحليل مواقف التعليم والتعلم الصفية .

■ تستخدم طرق واعدة حديثة، كالحالات، والأبحاث الإجرائية .

التربية العملية

يوصى أن:

■ تعطى أولوية في تنظيمها وتقييمها .

■ تتكون من 180 ساعة على الأقل .

■ تتطلب تكوين شراكة بين برامج إعداد المعلمين وبعض المدارس .

■ تطور آليات لحفظ وتحسين الجودة .

إعداد الاختصاصيين التربويين

يوصى بتأهيل أكاديمي-مهني في مؤسسات التعليم العالي لكل من:

■ معلمي التربية الخاصة .

■ المختصين بالتوجيه والإرشاد .

- قيام الوزارة، بالتعاون مع الجامعات، بدراسات حول نوعية خريجي برامج إعداد المعلمين المختلفة وأداء هؤلاء المعلمين.

- تحسين التوازن بين العرض والطلب.

- تحسين أداء الوزارة في تنظيم عملية التطور المهني المستمر للمعلمين، والإشراف عليها

- تحديد الجهات، داخل الوزارة، المسؤولة عن جوانب مختلفة محددة (إشراف واعتماد، أو تنظيم، أو تقديم خدمات) من عملية تأهيل المعلمين أثناء الخدمة.

- اعتماد المؤسسات المزودة لبرامج ونشاطات التطور المهني المستمر، واعتماد برامجها بشكل دوري من خلال تقييمها لحفظ وتحسين الجودة.

- استخدام المشرفين التربويين ومدراء المدارس المعايير الجديدة في تحديد احتياجات المعلمين للتطور المهني المستمر.

- تطوير قدرات الوزارة:

- تطوير الموارد البشرية بما في ذلك توفير التطوير المهني المستمر للمدراء والمشرفين والإداريين في المديرية المختلفة، وفي جهاز الوزارة المركزي.

- تطوير قدرات الهيئة الوطنية للاعتماد.

- إنشاء هيئة تطوير مهنة التعليم.

- تطوير نظام إدارة المعلومات.

- اعتماد نظام أقل مركزية.

جوانب أخرى خاصة ببرامج التطور المهني المستمر تتضمنها الاستراتيجية

يوصى بـ:

- تحديد خصائص البرامج المختلفة - تحدد الاستراتيجية هذه الخصائص.

- تطوير برامج لتدريب المدراء والمشرفين والعاملين في مكاتب التربية في المديرية.

- تطوير الأبحاث والتعاون بين العاملين في مجال التطور المهني المستمر للمعلمين.

4. مهنة التعليم

يوصى بـ:

- تحسين ظروف العمل، ودراسة إمكانية رفع رواتب المعلمين.

- تطوير سلم وظيفي للمهنة: معلم جديد (غير مثبت لفترة عام أو عامين)، معلم، معلم أول، معلم خبير. وتطوير شروط الترقية من رتبة إلى أخرى.

- تحديد معايير للمعلمين.

- تحديد آلية لمنح رخصة مزاولة المهنة للمعلمين.

- تطوير عملية اختيار وتعيين المعلمين.

5. إدارة النظام

يوصى بـ:

- تحسين أداء الوزارة في تنظيم عملية إعداد المعلمين، والإشراف عليها:

- تطوير آليات داخلية (في برامج إعداد المعلمين) لحفظ وتحسين جودة برامج تأهيل المعلمين.

- اعتماد برامج إعداد المعلمين بشكل دوري.

- تحفيز الطلبة ذوي القدرات العالية للالتحاق ببرامج إعداد المعلمين.

مقدمة: النظام التربوي في فلسطين والحاجة إلى الاستراتيجية

ل

تسلمت السلطة الوطنية الفلسطينية مهام التعليم في فلسطين في العام 1994، حيث حرصت، مباشرة، على تشكيل وزارة التربية والتعليم العالي. وفي العام 1996، تم تشكيل وزارة جديدة باسم وزارة التعليم العالي والبحث العلمي، أنيط بها صلاحيات التعليم العالي، فيما بقيت الوزارة الأم تحمل اسم وزارة التربية والتعليم. وفي العام 2002، تم دمج الوزارتين في وزارة واحدة حملت اسم وزارة التربية والتعليم العالي.

يعتبر قطاع التعليم من أكبر قطاعات الخدمات التي تديرها السلطة الوطنية الفلسطينية ممثلة بوزارة التربية والتعليم العالي، والتي تتحمل مسؤولية تمويل المدارس الحكومية وإدارتها، والإشراف على المدارس التي يديرها القطاع الخاص. وحسب إحصائيات 2006/2007، تدير الوزارة 76% من مجموع المدارس، بينما تدير وكالة الغوث الدولية (الأونروا) 12.3%، في حين يدير القطاع الخاص 11.7% من المدارس وجميع رياض الأطفال.

يتكون النظام التعليمي ما قبل الجامعي في الأراضي الفلسطينية من مرحلتين: مرحلة التعليم ما قبل المدرسي (رياض الأطفال)، والتي يستمر التعليم فيها لمدة سنتين للأطفال من الفئة العمرية (4-5) سنوات، ومرحلة التعليم العام (التعليم المدرسي)، والتي تبلغ مدة التعليم فيها اثنتي عشرة سنة دراسية، تبدأ من الصف الأساسي الأول وتنتهي بالصف الثاني عشر. ويقسم التعليم



Photo credit: UNICEF-OP/Steve Sabella

اللغة الإنجليزية من الصف الأساسي الأول ، بدلا من الصف الخامس كما كان سابقا .

تسلمت وزارة التربية والتعليم الفلسطينية نظاما تربويا مدمرا، تمثل في حالة الإهمال التي اعترت المؤسسات التعليمية الفلسطينية على مستوى البنية التحتية والطاقات التربوية على مدى ثلاثين عاما من الاحتلال الإسرائيلي . فغياب الاستقرار السياسي والأمني، في ظل ظروف الاحتلال وخاصة خلال سنوات انتفاضة الأقصى، وما رافق ذلك من اعتداءات على العملية التعليمية، أو وجد احتياجات إلى برامج طارئة من أجل إعادة بناء ما دمره الاحتلال في البنية التحتية للمدارس، وكذلك في إعادة التوازن النفسي والصحي للطلبة والمعلمين الذين تعرضوا لاعتداءات قوات الاحتلال .

قامت الوزارة بإعداد خطة طارئة، وفي الوقت نفسه أخذت بإعداد وتوفير متطلبات خطة وطنية شاملة للتعليم، وذلك بالاستفادة من تجارب الدول العربية والأجنبية . باشرت الوزارة مهامها بمجموعة من المبادرات لتطوير العملية التعليمية بمساعدة المجتمع المحلي والدولي . حيث قامت بإعداد خطة خمسية تطويرية (2000-2005) بنيت على أساس دراسة للقطاع التربوي والتعرف على جوانبه وأبعاده المختلفة ونقاط القوة والضعف فيه .

كان من أبرز التحديات التي واجهت عملية التطوير التربوي الإبقاء على نسب الالتحاق عالية في التعليم الأساسي، ورفع نسبة الالتحاق المتدنية في المرحلة الثانوية، وتطوير نظام الإشراف التربوي والتقييم النوعي للتعليم، وتطوير وتحديث محتوى وأساليب واستراتيجيات التدريب . أما بالنسبة للتحدي المرتبط بظروف الطوارئ، فقد تم وضع مجموعة من الاستراتيجيات البديلة لمواجهة مثل هذه الظروف، تمثلت في خطة الطوارئ خلال انتفاضة الأقصى . كذلك، كانت هناك الخطة الوطنية الفلسطينية للتعليم للجميع والتي تسعى إلى تحقيق الأهداف العامة والالتزامات التي تعهدت بها الحكومات والمجتمعات الدولية في المنتدى العالمي للتربية في دكار، السنغال، المنعقد في العام 2000 .

ولعل من أكثر العوامل تأثيرا على العملية التعليمية هو عامل اختيار المعلمين وعملية تأهيلهم وإعدادهم، سواء قبل الخدمة أو أثناءها . ومن المتفق عليه أن هناك حاجة ماسة في فلسطين لإعادة النظر في هذه العملية، والعمل على إصلاحها وتطويرها .

العام إلى مرحلتين :

أ. مرحلة التعليم الأساسي (الإلزامي) وتشمل الصفوف (1-10) . وتقسم هذه المرحلة، بدورها، إلى قسمين، الأول: المرحلة الأساسية الدنيا (التهيئة)، وتشمل الصفوف الأساسية (1-4)، حيث تتراوح أعمار الطلبة في هذه المرحلة ما بين خمس سنوات وثمانية أشهر وحتى 10 سنوات، والمرحلة الأساسية العليا (التمكين)، وتشمل الصفوف (5-10) وتتراوح أعمار الطلبة فيها ما بين (11-15) سنة .

ب. مرحلة التعليم الثانوي (الانطلاق)، وتشمل الصفين (11 و12)، وتتكون من التعليم الأكاديمي والتعليم المهني . وتتراوح أعمار طلبة هذه المرحلة ما بين (16-18) سنة .

ينقسم التعليم الأكاديمي إلى فرعين، الفرع العلمي والفرع الأدبي، أي فرع العلوم الإنسانية . حيث يستطيع الطالب، وحسب قدراته وتحصيله في المواد العلمية ورغباته الخاصة، أن يختار أحدهما . أما التعليم المهني فيحتوي على الفروع التالية: الصناعي، والتجاري، والزراعي، والفندقي، والاقتصاد المنزلي، بالإضافة إلى التلمذة المهنية .

بلغ عدد المدارس ورياض الأطفال في الأراضي الفلسطينية في العام الدراسي 2006/2007 3282 مدرسة وروضة أطفال، وعدد الطلبة الذين يدرسون في هذه المدارس والرياض بلغ 1164225 طالباً وطالبة، أما عدد المعلمين في كافة المراحل فقد بلغ 54217 معلماً ومعلمة .

واجهت وزارة التربية والتعليم، عند تسلمها مسؤولية التعليم، مشكلة وجود مناهجين مختلفين في الضفة الغربية وقطاع غزة، إذ كان يستخدم المنهاج الأردني في الضفة الغربية، بينما كان يستخدم المنهاج المصري في قطاع غزة . وكان من أولويات الوزارة بناء مناهج فلسطيني يلبي احتياجات الطلبة الفلسطينيين، ويوحد النظام التعليمي الفلسطيني في الضفة الغربية وقطاع غزة . وقد تم إعداد وتطبيق مناهج الصفوف (1-11) خلال فترة الخطة الخمسية الأولى (2000-2005)، والانتهاج من مناهج الصف (12) في منتصف العام 2006، وطبق في العام الدراسي 2006-2007 . وتمثل أهم التغييرات التي أحدثها المنهاج الفلسطيني في إدخال مباحث التربية المدنية والتربية الوطنية والتكنولوجيا والديانة المسيحية والثقافة التقنية والفنون والحرف، إضافة إلى البدء بتعليم

والتعليم العالي، والجامعات، ومؤسسات المجتمع المدني، والأونروا، بالإضافة إلى المنسق الوطني للاستراتيجية. بدأت هذه المجموعة عملها بتاريخ 7/4/2007، وعقدت 15 اجتماعاً بوتيرة اجتماع كل أسبوعين تقريباً. تم خلال الاجتماعات تحديد مكونات الاستراتيجية، ومناقشة ودراسة كل مكون على حدة، ومن ثم الخروج بالتوصيات الخاصة به. وتضمنت آلية العمل في هذه المجموعة تقديم المنسق الوطني والطاقم العامل معه دراسات وصفية إحصائية وميدانية قصيرة حول الوضع القائم ودراسات تلخص التوجهات والتطورات العالمية حول موضوع محدد لتوضح البدائل المتاحة لمعظم الاجتماعات، بالإضافة إلى تزويد الأعضاء بأسئلة للمناقشة. كما تم في كل اجتماع تقديم محضر الاجتماع السابق لمناقشته وإقراره. وكانت المجموعة المرجعية تقدم تقارير حول عملها للجنة الاستشارية من أجل الأخذ بالتغذية الراجعة والتوصيات المقدمة من الأعضاء. وقد تقرر أثناء عمل المجموعة المرجعية استخدام إطار نظري متأثر بالنظرة البنائية الاجتماعية للتعلّم من جانب، ومتأثر بالتوجه المهني لتأهيل المعلمين من جانب آخر.

أما المجموعة الاستشارية، فقد تشكلت برئاسة وزيرة التربية والتعليم العالي، وتكونت من 35 عضواً من مختلف الجهات المعنية بالأمر، مثل وزارة التربية والتعليم العالي، ومؤسسات التعليم العالي، ومؤسسات المجتمع المدني المحلية والدولية، ووزارت أخرى. بدأت هذه المجموعة عملها بتاريخ 23/6/2007، حيث عقدت ثلاثة اجتماعات، كان يتم خلالها مناقشة التقارير المقدمة من المجموعة المرجعية من أجل تقديم الملاحظات والتغذية الراجعة اللازمة، والتي كان يتم في ضوءها إجراء التعديلات على الاستراتيجية.

أرسلت مسودة الاستراتيجية في 20/10/2007 إلى 93 شخصية فلسطينية أو ذات علاقة بالموضوع، وتعمل في جهات مختلفة ومتنوعة في فلسطين، وذلك من أجل أخذ آرائهم وملاحظاتهم عليها، وأعاد 26 (28%) منهم المسودة مع الملاحظات. كما أرسلت المسودة إلى أعضاء اللجنتين المرجعية والاستشارية لاقتراح تعديلات أخيرة عليها. كما قيمها خبيران تربويان، أحدهما من جامعة في النرويج، والآخر من المعهد الدولي للتخطيط التربوي في باريس والتابع لليونسكو. وعدّلت الوثيقة بشكل طفيف بناء على التغذية الراجعة، لتعتمد بشكلها النهائي هذا.

لذلك، برزت الحاجة الملحة للعمل على تطوير استراتيجية وطنية لتأهيل المعلمين في فلسطين. وقد كان هناك تجارب كبير من منظمة اليونسكو، التي قادت عملية التحضير والتطبيق لإخراج هذه الاستراتيجية إلى النور، وبالتحديد خلال الاجتماع السادس للجنة المشتركة بين السلطة الوطنية واليونسكو، والمعقد في باريس في شهر تموز من العام 2004، حيث اتفق على مشروع هام وأساسي (flagship project) حددت من خلاله "مبادرة تأهيل المعلمين". وقد تم تعيين مستشار دولي للعمل مع الأطراف المعنية لتطوير ودعم عملية تشاركية على مستوى الوطن تؤدي إلى تطوير استراتيجية لتأهيل المعلمين. وفي نفس الوقت، تم التأكيد على أهمية المشاركة الوطنية الفلسطينية في هذه العملية، والتي كانت، وستظل، شرطاً مسبقاً للنجاح طوال فترة التحضير والتطبيق لهذه الاستراتيجية.

وقد تبع تطوير المشروع، والجهود المستمرة لتمويل الاستراتيجية، قرار من الحكومة النرويجية، في شهر تشرين الثاني من العام 2006، بتمويل مشروع "استراتيجية تأهيل المعلمين" وذلك عن طريق مكتب منظمة اليونسكو في رام الله، والذي تولى الإشراف والمساعدة الفنية لمتابعة تطبيق المشروع. وهدف المشروع إلى أمرين أساسيين، هما تطوير استراتيجية وطنية شاملة لتأهيل المعلمين، وتقوية قدرات الأشخاص المختصين بتأهيل المعلمين.

وتشتمل الوثيقة الحالية على هذه الاستراتيجية، ولكن لا بد من التذكير أن عملية تطوير استراتيجية تأهيل المعلمين يجب أن تنسجم وتتناغم مع تطوير جوانب أخرى من جوانب التطوير التربوي، كالحظنة الخمسية 2007-2011، وهو ما تم الحرص عليه في تطوير الاستراتيجية، ومع استراتيجيات أخرى مستقبلية، للتعليم والتدريب المهني، ومع استراتيجيات أخرى مستقبلية، كاستراتيجية لتقييم المناهج الفلسطينية الحديثة، وتطويرها.

موجز عن منهجية تطوير

الاستراتيجية

اعتمدت عملية تطوير الاستراتيجية الوطنية لتأهيل المعلمين على العمل من خلال لجتين، الأولى هي المجموعة المرجعية لتأهيل المعلمين، والثانية هي المجموعة الاستشارية لتأهيل المعلمين.

وتكونت المجموعة المرجعية من 14 عضواً من وزارة التربية

الهدف العام للاستراتيجية:

تهدف هذه الاستراتيجية إلى تطوير كادر كفاء وكاف من المعلمين المؤهلين من أجل تحسين فرص التعلم للطلبة كافة في المدارس الفلسطينية .

الأهداف الخاصة:

تهدف هذه الاستراتيجية إلى تطوير :

- 1 . برامج إعداد المعلمين ومؤسسات التعليم العالي التي تقدم هذه البرامج .
- 2 . برامج التأهيل أثناء الخدمة والتطور المهني المستمر .
- 3 . مهنة التعليم .
- 4 . إدارة نظام تأهيل المعلمين .

تنظيم وثيقة الاستراتيجية

تتكون الوثيقة من العناصر الآتية :

- 1 . رؤية للمعلمين
 - 2 . برامج إعداد المعلمين ومؤسسات التعليم العالي التي تقدم هذه البرامج .
 - 3 . برامج التأهيل أثناء الخدمة والتطور المهني المستمر .
 - 4 . مهنة التعليم .
 - 5 . إدارة نظام تأهيل المعلمين .
- بعد عرض الرؤية، يتم، بالنسبة لكل عنصر، عرض الواقع، وتشخيص المشاكل، والتمهيد للتوصيات (تفسير الحاجات والمبادئ التي أدت إليها)، وتقديم التوصيات .

١. رؤية للمعلمين



حددت وزارة التربية والتعليم في خطتها الخمسية 2007 - 2011 رؤية للتربية في فلسطين تهدف إلى تهيئة الإنسان الفلسطيني ليتمتع بالخصائص الآتية:

- يعتز بدينه وقوميته ووطنه وثقافته العربية والإسلامية .
- يسهم في نهضة مجتمعه .
- يسعى للمعرفة والإبداع .
- يتفاعل بإيجابية مع متطلبات التطور العلمي والتكنولوجي .
- يقدر على التنافس في المجالات العلمية والتكنولوجية .

وقد حددت الخطة الخمسية مبادئ الاستراتيجية، مركزة على أن التعليم:

- حق إنساني للجميع .
- يحافظ على الهوية الوطنية، ويصون التراث الوطني .
- يساهم في بناء الدولة .
- يرسخ القيم ومبادئ الديمقراطية .
- رافد للتنمية الشاملة .



1. يلتزمون نحو طلبتهم، ونحو تعلّم جميع هؤلاء الطلبة، وتيسير نموهم السوي الشامل لتهيئتهم للمشاركة في تكوين مجتمع فلسطيني مستقل، وديمقراطي، وعادل، ومتعدد، ومنسجم مع الثقافة العربية والإسلامية والإنسانية، وللعيش في هذا المجتمع.
2. يتقنون بثقافة عامة، ويعرفون تخصصاتهم العلمية التي يعلمونها بعمق، كما ويعلمونها بطرق متنوعة، تحترم الطالب، وتجعله نشطا في عملية التعلم، وتساعد على التعلّم من أجل الفهم والتطبيق، وعلى تطوير المهارات الحياتية المختلفة، بما فيها مهارات حل المشاكل والتفكير الناقد.
3. يتحملون مسؤولية إدارة ومراقبة تعلّم الطلبة.
4. يفكرون بطريقة منهجية بممارساتهم، ويتعلمون من الخبرة، ويستمررون في التطور المهني أثناء عملهم.
5. ينشطون للعمل مع زملائهم في مجتمع المعلمين- المتعلمين.

- يواكب التطور التكنولوجي والعلمي.
 - يتركز حول الطالب، ويبنى شخصيته المتكاملة، وينمي إبداعه، ويرعى قدراته الخاصة.
 - يعزز مكانة المعلم المهنية والاجتماعية.
 - يعزز المشاركة المجتمعية في المسؤولية عن التعليم (جامعات، مؤسسات أهلية، مؤسسات رسمية . . . الخ).
- وحددت الاستراتيجية غاياتها في توفير فرص الالتحاق بالتعليم لجميع الطلبة الفلسطينيين، وتطوير الأنظمة الإدارية والمالية وتحسين الأداء (في الوزارة)، وتحسين نوعية التعليم والتعلم.
- وبناء على هذه الخطة، يوصى أن تحكم الرؤية الآتية استراتيجية تأهيل المعلمين:
- تهدف استراتيجية تأهيل المعلمين إلى إعداد وتأهيل المعلمين المتمتعين بالخصائص الآتية:
- يمتلك المعلمون منظومة من المعارف والمهارات العامة والتخصصية والقيم والاتجاهات الإيجابية بحيث:

٢. برامج إعداد المعلمين ومؤسسات التعليم العالي التي تقدم هذه البرامج

أولاً: تحليل الوضع القائم

المؤسسات التي تقدم برامج إعداد المعلمين، وبرامجها، ومسميات البرامج

بلغ عدد مؤسسات التعليم العالي في فلسطين، سنة 2006-2007، 11 جامعة، و13 كلية جامعية، و19 كلية مجتمع متوسطة، أي ما مجموعه 43 مؤسسة تعليمية. وبلغ عدد المؤسسات التي تقدم برامج في التربية بتخصصات مختلفة 10 جامعات، و6 كليات جامعية و3 كليات مجتمع. وبلغ عدد برامج تخصصات التربية بالإجمال 65، منها 48 برنامجاً يهدف إلى إعداد المعلمين، (بينما يقدم الباقي برامج إرشاد نفسي أو كمبيوتر تعليمي أو ماجستير).

هناك اختلاف في مسميات البرامج بين مؤسسة وأخرى، وبين هذه المؤسسات ووزارة التربية والتعليم العالي. وقد قامت وزارة التربية والتعليم العالي، في العام 2004، بإقرار تسميات محددة للشهادات المرتبطة ببرامج إعداد المعلمين لمراحل مختلفة ولباحث مختلف في الجامعات والكليات الجامعية. لكن، وبسبب عدم تعميم الوزارة لهذه المسميات، أو عدم ربطها بالمرحلة



البرنامج (معلم رياض الأطفال والمرحلة الأساسية الدنيا، أو معلم المرحلة الأساسية العليا والمرحلة الثانوية). وهناك نقص في برامج إعداد المعلمين لمرحلة رياض الأطفال، إذ إن جميع البرامج الحالية التي تؤهل لتلك المرحلة تؤدي إلى شهادة على مستوى دبلوم متوسط فقط. وقد جمّد برنامج البكالوريوس، الوحيد في رياض الأطفال، في جامعة بيت لحم بسبب تدني الإقبال عليه، لأن رواتب الخريجين متدنية. ولكن وزارة التربية والتعليم العالي، وفي خطتها الخمسية الثانية 2007-2011، تبنت سياسة تطوير التعليم قبل المدرسي، وذلك برفع معدل الالتحاق الإجمالي في رياض الأطفال من خلال التوجه نحو إنشاء رياض الأطفال الحكومية، وتشجيع القطاع الخاص على توفير روضة أطفال واحدة على الأقل لكل تجمع سكاني، مع الأخذ بعين الاعتبار حجم التجمع. وقد تساعد هذه الخطة على ازدياد الإقبال على برامج إعداد معلمي رياض الأطفال وتطورها لتصبح برامج جامعية.

أما بالنسبة للمرحلة الأساسية الدنيا (الصفوف الأول - الرابع)، فيوجد العديد من مؤسسات التعليم العالي التي تقدم برامج على مستوى البكالوريوس لتعليم هذه المرحلة. ويوجد تباين في طبيعة مناهج هذه البرامج، حيث يدرس الطالب في بعض البرامج جميع المساقات في كلية التربية، بينما يدرس الطالب، في برامج أخرى، مساقات أساسية في اللغات والرياضيات والعلوم في كليات ودوائر الجامعة المختلفة. ويدرس الطالب محتوى المناهج المدرسية، بعمق، في بعض البرامج، وبسطحية في برامج أخرى. كذلك، يوجد تنوع في مجموع عدد الساعات المطلوبة للتخرج، بحيث تتراوح ما بين 125 و144 ساعة معتمدة. وهناك جدل حول إمكانية وأهمية تحضير معلم صف واحد لهذه المرحلة أو عدة معلمين متخصصين (معلمي مواد أدبية ومعلمي مواد علمية، على سبيل المثال). ويعكس هذا الجدل، إلى حد ما، رؤى مختلفة حول احتياجات الطفل في هذه المرحلة، وأهداف التربية المدرسية.

أما بالنسبة للمرحلة الأساسية العليا (الصفوف 5-10)، فهناك العديد من البرامج التي تؤهل المعلمين لتعليم هذه الصفوف في «مجالات» مختلفة مثل «تعليم الاجتماعيات» أو «تعليم الأحياء والجيولوجيا». كذلك توجد تسميات مختلفة للشهادات التي تقدمها هذه البرامج، مثل «تعليم التكنولوجيا» و«التربية التكنولوجية». ويعكس هذه التنوع مشكلة نظرية في الوصول

المدرسية التي يعد البرنامج لتعليمها، فإن بعض مؤسسات التعليم العالي غير ملتزم بها، أو على غير علم بها.

دور إعداد المعلمين في عملية اختيار وتعيين المعلمين

لا يوجد اتفاق، حالياً، حول المؤهلات الدنيا المطلوبة للمعلم في المراحل المدرسية المختلفة، ولتعليم المباحث المختلفة. ففي مدارس وزارة التربية والتعليم، كان يعين معلم واحد للصف في الصفين الأول والثاني، ويكون عادة خريج برنامج معلم صف أو مجال، بينما يعين في الصفين الثالث والرابع معلم للمواد العلمية، تخصص علوم أو رياضيات، ومعلم للمواد الأدبية، تخصص لغة عربية، وإذا تعذر، فمعلم تربية ابتدائية. بينما، حالياً، فإن معظم المدارس يعين مدرسا متخصصا بالمواد العلمية وآخر بالأدبية ابتداء من الصف الأول الابتدائي. وترجع الوزارة سبب هذا القرار إلى عدم مقدرة خريجي بعض برامج معلم الصف حالياً على تعليم المواد كافة، وخاصة المواد العلمية. وكذلك، يوجد معلم لغة إنجليزية لتعليم هذه اللغة في المرحلة الأساسية الدنيا، ويدخل أحيانا إلى تلك الصفوف معلمو التربية الرياضية والفنون والحرف.

ولا يشجع الوضع الحالي الطلبة على الالتحاق ببرامج إعداد المعلمين بسبب عدم وجود وزن كبير للتأهيل التربوي للمعلم ما قبل الخدمة في عملية التعيين كمعلم (حوالي 2% من الوزن في عملية التعيين في وزارة التربية، وحوالي 4% في وكالة الغوث في الضفة). أما باقي الأوزان فتوزع على الخبرة، ومعرفة التخصص، والمعرفة التربوية، وتقاس في امتحان قبول، بالإضافة إلى جوانب أخرى، كالشخصية، والتي تقيّم، بدورها، في مقابلة شخصية). ولكن التعيين في مدارس وكالة الغوث في قطاع غزة، وابتداء من العام الدراسي 2007/2008، أصبح يتطلب أن يكون المتقدم للطلب مؤهلاً تربوياً، أي إن الإعداد التربوي أصبح شرطاً ضرورياً للتعيين.

خصائص برامج إعداد المعلمين

بالنسبة لبرامج إعداد المعلمين في مؤسسات التعليم العالي، فإن بعضها يطرح برامج لتأهيل معلمي مراحل متعددة في نفس

إعداد الكوادر التربوية المساندة للمعلمين

توجد عدّة برامج ماجستير في التربية في الجامعات الفلسطينية، متنوعة في التخصص، من إدارة مدرسية إلى أساليب ومناهج، إلى إرشاد، والتي يمكن للطلاب التخصص في بعضها على مستوى الماجستير دون أن يكون قد التحق مسبقاً ببرامج تأهيل معلمين ما قبل الخدمة.

لكن هنالك نقصاً في برامج إعداد الكوادر التربوية المساندة للمعلمين، حيث لا وجود لأي برنامج على مستوى البكالوريوس أو الماجستير في التربية الخاصة في مؤسسات التعليم العالي الفلسطينية. وتقدم برامج في الإرشاد النفسي في الجامعات الثلاث في غزة على مستوى البكالوريوس، وفي جامعة في الضفة على مستوى الماجستير. ولا يوجد تحديد لنوعية أو مستوى التأهيل المطلوب ما قبل الخدمة لإعداد هؤلاء المتخصصين.

الموارد البشرية والمادية

إن نسبة كبيرة من أساتذة التربية في الجامعات والكليات الجامعية (حوالي 50%) لا يحملون درجة الدكتوراة. وفي بعض الجامعات، فإن معظم المدرسين هم من خريجي عدد محدود جداً من الدول. وبعض حملة الماجستير لا يحملون تأهيلاً تربوياً كافياً، أي إنهم لم يحصلوا على دبلوم تأهيل تربوي. وفي بعض الأحيان، لا يكون أستاذ التربية الجامعي على قدر كاف من الخبرة بمرحلة التعليم التي يؤهل الطلبة المعلمين لها، ولا يعرض نماذج تعليمية حديثة في تعليمه الجامعي. كذلك، هنالك نقص في بعض التخصصات التربوية، كتعليم الاجتماعيات أو اللغات، ويوجد نقص في الموارد المادية في الكثير من برامج التربية، خاصة في الوسائل التعليمية وتكنولوجيا التعليم.

التنسيق بين برامج إعداد المعلمين وملاءمتها لاحتياجات المدارس

تقدم بعض برامج تأهيل المعلمين، كبرامج المرحلة الأساسية الدنيا، العديد من مؤسسات التعليم العالي، وحتى المؤسسات القريبة من بعضها البعض، كما يوجد فائض في أعداد خريجي

إلى تعريف موحد لكلمة «مجال». كما يوجد، أيضاً، الكثير من البرامج التي تؤهل المعلمين للتعليم في الصفوف 5 - 12، وخاصة في جامعات قطاع غزة.

ويوجد القليل من البرامج التي تؤهل المعلمين للتعليم في المرحلة الثانوية على مستوى دبلوم التأهيل التربوي. ويوجد اختلاف في مستويات هذه البرامج، حيث إن بعضها على مستوى الدبلوم العالي والبعض الآخر على مستوى دبلوم التأهيل التربوي المكوّن من مساقات على مستوى البكالوريوس. وكذلك يوجد اختلاف في مدى تخصص هذه البرامج، حيث يتخصص بعضها في تعليم مبحث معين، بينما تقدم أخرى دبلوماً عاماً، ويوجد اختلاف في المرحلة التي تؤهل المعلمين لها، حيث يستخدم بعضها لتأهيل معلمين غير معلمي المرحلة الثانوية. وتستخدم هذه البرامج لتأهيل معلمي ما قبل الخدمة والمعلمين أثناء الخدمة معاً في بعض الأحيان.

ويوجد تنوع كبير في نوعية البرامج المستخدمة لإعداد معلمي التربية الرياضية، والتربية الموسيقية، والتربية الفنية، والتربية المهنية، وذلك من حيث محتوى هذه البرامج، وخاصة مقدار التأهيل التربوي فيها، ومستوى الشهادة التي تؤدي لها هذه البرامج (دبلوم متوسط أو بكالوريوس).

مناهج برامج إعداد المعلمين وطرق التعليم والتعلم المستخدمة فيها

يوجد تفاوت كبير في مناهج برامج إعداد المعلمين بين مؤسسة تعليم عالٍ وأخرى. الكثير من هذه المناهج يحتاج إلى تحديث من أجل إعداد المعلمين حسب الرؤية المحددة في هذه الوثيقة ومن أجل التناغم مع التطورات والمعايير العالمية في إعداد المعلمين. كذلك، فإن طرق التعليم والتعلم المستخدمة محدودة في الكثير من هذه البرامج. وهنالك تفاوت كبير في عدد ساعات «التربية العملية»، أو التربية الميدانية كما يدعوها البعض، أي التعلّم من خلال الممارسة في سياق المدارس. والفترة التي يمضيها الطالب-المعلم في المدارس محدودة جداً في بعض البرامج. والخبرة، في كثير من الأحيان، غير مفيدة بسبب عدم تعاون المدرسة و/أو المعلم المتعاون، أو عدم كفاءة المعلم المتعاون. والإشراف من قبل البرنامج، والدعم والتقييم للطالب-المعلم أمور محدودة جداً في بعض الأحيان. وأخيراً، فإن المساقات التربوية، في كثير من الأحيان، تكون غير مرتبطة بشكل كاف بالسياق المدرسي.

ثالثاً: التوصيات:

2.1 تطوير إطار لتأهيل المعلمين

يوصى بتحديد أربعة أنواع من برامج إعداد المعلمين لمعلمي المراحل المدرسية المختلفة والمباحث المختلفة، (ونوع خامس للمدرسين الجامعيين والمدرسين والعاملين في مجال تعليم الكبار):

1. معلم رياض الأطفال (ما قبل الصف الأول).
2. معلم المرحلة الأساسية الدنيا (1 - 4).
3. معلم المرحلة الأساسية العليا (5 - 10).
4. معلم المرحلة الثانوية (11 - 12).
5. (المعلمين والمدرسين في المرحلة ما بعد المدرسية).

بعض هذه البرامج . كذلك فإن بعض هذه المؤسسات يقدم العديد من برامج تأهيل المعلمين للمراحل المدرسية المختلفة مما يسبب ضغوطاً على موارد المؤسسة البشرية والمادية في تلك المؤسسات .

التفاعل بين العاملين في مجال إعداد المعلمين

يعتبر التفاعل ما بين العاملين في مجال تأهيل المعلمين ما قبل الخدمة في الأراضي الفلسطينية المحتلة محدوداً جداً أو معدوماً، وتوجد ندرة في الأبحاث حول تأهيل المعلمين، فضلاً عن عدم نشر هذه الأبحاث بين التربويين الفلسطينيين .

ثانياً: تمهيد للتوصيات

تظهر دراسة الوضع القائم ضرورة تنظيم وتطوير عملية إعداد المعلمين ما قبل الخدمة، وتحسين ملاءمة نوعية وأعداد خريجي هذه البرامج لاحتياجات المدارس . ويتطلب تحسين نوعية خريجي هذه البرامج تحديد إطار لبرامج إعداد المعلمين للمراحل المدرسية المختلفة، بما فيها مرحلة التعليم ما قبل المدرسي، لأهميتها، ولتعليم المواضيع أو المباحث المدرسية المختلفة، بما فيها تعليم الفن والموسيقى والرياضة والتعليم والتدريب المهني والتقني .

كما يتطلب التحسين تحديد خصائص برامج إعداد المعلمين في مؤسسات التعليم العالي المختلفة . ويجب أن تشمل العملية تحديد خصائص برامج إعداد الاختصاصيين المساندين للمعلمين، أي معلمي التربية الخاصة والموجهين/ المرشدين المدرسين . ومن الضروري أن تكون هذه الخصائص متناغمة مع التوجهات العالمية الحديثة حول مناهج برامج إعداد المعلمين، وطرق التعليم والتعلم الملائمة لإعداد المعلمين، وكيفية الاستفادة من الخبرات التعليمية في المدارس (التربية العملية) في إعداد المعلمين .

ويتطلب التحسين أيضاً تطوير مؤسسات التعليم العالي التي تقدم برامج إعداد معلمين، بحيث تطور كل مؤسسة «هوية» مؤسسية من خلال التركيز على تخصصات أو مراحل مدرسية محددة، وبحيث يتم تطوير الموارد المادية والبشرية في هذه المؤسسات، وبحيث تطور الأبحاث حول إعداد المعلمين داخل المؤسسات، وفي ما بينها .

2.2 الخصائص العامة لهذه البرامج:

اسم البرنامج	مستوى ومسمى الشهادة	الكلية أو الدائرة المانحة للشهادة	أهداف البرنامج	صفوف أخرى يستطيع الخريج تعليمها بموافقة مدير المدرسة والمشرف التربوي**
1. برنامج رياض الأطفال (أعمار 4-6 سنوات)	بكالوريوس في التربية، تخصص رياض أطفال، وتقبل شهادة الدبلوم المتوسط في الفترة الانتقالية	كلية أو دائرة التربية، أو كلية مجتمع في الفترة الانتقالية	تأهيل معلمين لتعليم صفوف الروضة والتمهيدي	الصف الأول (الخريجي برامج البكالوريوس فقط)
2. برنامج المرحلة الأساسية الدنيا	بكالوريوس في التربية، تخصص معلم المرحلة الأساسية الدنيا	كلية أو دائرة التربية	تأهيل معلمين لتعليم جميع المواد في الصفوف 1 - 4	لا يمكن***
3. برنامج المرحلة الأساسية العليا (البرنامج أ)	أ) بكالوريوس في التربية، تخصص معلم المرحلة الأساسية العليا - تعليم س*	كلية أو دائرة التربية	تأهيل معلمين لتعليم محث محدد أو مجال (مجموعة صغيرة من المباحث) للصفوف 5 - 10	
أو البرنامج ب):	ب) 1. بكالوريوس في العلوم أو الآداب أو غيرها، تخصص مبحث يعلم في المدارس + 2. دبلوم التأهيل التربوي للمرحلة الأساسية العليا، مسار تعليم مبحث أو مجال محدد س*، (أو ماجستير معتمد يهدف لإعداد معلمي هذه المرحلة)	1. كلية العلوم أو الآداب أو غيرها (ما عدا كلية التربية) + 2. كلية أو دائرة التربية	تأهيل معلمين لتعليم محث محدد للصفوف 5 - 10	لا يمكن***
4. برنامج المرحلة الثانوية	1. بكالوريوس في العلوم أو الآداب أو غيرها (كالهندسة لمعلمي المدارس المهنية)، تخصص مبحث يعلم في المدارس + 2. دبلوم التأهيل التربوي للمرحلة الثانوية، مسار تعليم مبحث محدد، (أو ماجستير ملائم في التعليم)	1. كلية العلوم أو الآداب أو غيرها كالهندسة (ما عدا كلية التربية) + 2. كلية أو دائرة التربية	تأهيل معلمين لتعليم مبحث محدد للصفوف 11-12	الصفوف 8 - 10
5. برنامج تأهيل المعلمين والمدرسين في المرحلة ما بعد المدرسية	دبلوم التأهيل التربوي، تخصص التعليم العالي وتعليم الكبار	كلية أو دائرة التربية	تأهيل مدرسين جامعيين ومدربين للكبار	ما بعد المدرسة

* حيث س = اللغة العربية، أو اللغة الإنجليزية، أو اللغة الفرنسية (أو لغة أخرى تدرس في المدارس)، أو الرياضيات، أو التربية الإسلامية، أو التربية المسيحية، أو التكنولوجيا، أو العلوم (وليس الفيزياء أو الكيمياء أو الخ)، أو الاجتماعيات (وليس الجغرافيا أو التاريخ أو الخ)، أو مجال آخر تفره في المستقبل هيئة الاعتماد والجودة بالتنسيق مع هيئة تطوير مهنة التعليم - أنظر التوصية 5.35 أدناه بصدد إنشائها
 ** يمكن للمعلم تعليم مواد أو صفوف أخرى، بشكل استثنائي عند الضرورة لاستكمال النصاب، بناء على توصية مدير المدرسة مع موافقة مدير تربية المديرية التربوية الملائمة.
 *** ولكن يمكن التأهيل أثناء الخدمة لتعليم صفوف أخرى، انظر التوصية 3.1 - تغيير في طبيعة عمل المعلم.

في الموسيقى أو في الهندسة (لمعلمي المدارس الثانوية المهنية) الحصول على دبلوم التأهيل التربوي المتخصص الملائم .

تعتبر هذه التوصيات مكتملة لتوصيات استراتيجية التعليم والتدريب المهني والتقني، ولا تلغي التوصيات المحددة لتلك الإستراتيجية .

يعتبر دبلوم التأهيل التربوي المرافق لباكالوريوس في تخصص ملائم للتعليم في المدارس دبلوما مقبولا إذا كان : (1) يهدف إلى إعداد المعلمين لمرحلة محددة (المرحلة الثانوية أو المرحلة الأساسية العليا)، (2) يركز على تأهيل المعلمين لتعليم مبحث محدد (كالرياضيات) أو مجال محدد (كالعلوم). وبينما يركز الدبلوم للمرحلة الثانوية على تعليم مبحث واحد فقط، كالفيزياء، يركز دبلوم المرحلة الأساسية العليا على تعليم مبحث أو مجال حسب المنهاج الفلسطيني، وطبيعة أعباء المعلمين في هذه المرحلة، وبالتالي، يركز على تعليم اللغة العربية أو الإنجليزية أو العلوم أو الاجتماعيات، ولكن لا يمكن التركيز الدقيق على تعليم الفيزياء فقط أو التاريخ فقط . وبالطبع، تنطبق على الدبلوم المبادئ المحددة أدناه من أجل أن يعتمد .

2.3 اعتماد البرامج، والمبادئ التي تحكم اعتمادها

2.3.1 اعتماد البرامج:

تعتمد برامج إعداد المعلمين حسب معايير تحددها هيئة تطوير مهنة التعليم بالتنسيق مع هيئة الاعتماد والجودة والنوعية، على أن تتناغم معايير البرامج مع رؤية المعلمين الجيدي المعرفة أعلاه (انظر التوصية 5.35 حول تشكيل هذه الهيئة في قسم التوصيات المتعلقة بإدارة نظام تأهيل المعلمين). كما تترك هذه المعايير مجالا للحرية في إعداد البرامج لتلائم الظروف المحلية . ولا بد من التنذير أن المعايير تحدد الحد الأدنى المطلوب، بينما يمكن للمؤسسات المختلفة أن تطور برامج تتعدى الحد الأدنى المطلوب .

2.3.2 مناهج برامج إعداد المعلمين:

تحدد المعايير التي تحكم مناهج البرامج لمراحل التعليم المدرسية المختلفة، بحيث تحتوي المناهج على المعارف والمهارات والقيم والتوجهات التي يمكن تصنيفها في أربع فئات كالتالي :

2.2.1 توصيات إضافية توضيحية:

لا يعتمد أي برنامج آخر لإعداد المعلمين كبرنامج إعداد معلمين ما لم يتفق مع الإطار أعلاه .

جميع برامج تأهيل المعلمين تكون على مستوى درجة البكالوريوس على الأقل .

لا يعتبر التخصص الفرعي في التربية على مستوى البكالوريوس مقبولا كبرنامج إعداد للمعلمين .

لا تعتبر برامج الماجستير الحالية في التربية مقبولة كبرامج إعداد للمعلمين (حيث إن الطالب يستطيع الالتحاق في بعضها دون حصوله مسبقا على دبلوم تأهيل تربوي، وهي لا تهدف حاليا لإعداد المعلمين، فعلى سبيل المثال، لا مكون فيها مخصصاً للتربية العملية). ولكن هذا لا يمنع تطوير برامج ماجستير في التعليم تهدف، حصرا، إلى إعداد المعلمين إذا اعتمدت من قبل وزارة التربية والتعليم كبرامج إعداد معلمين، أي إذا استوفت جميع الشروط المحددة في التوصيات 2.3 أدناه .

لا تعتبر برامج إعداد المعلمين الحالية التي تؤهل معلم للمرحلة الأساسية العليا والمرحلة الثانوية في آن معا (في نفس البرنامج) مقبولة لإعداد المعلمين، وكذلك البرامج التي تؤهل لتعليم مجال غير محدد في الإطار أعلاه، كبرنامج إعداد معلم للمرحلة الأساسية العليا، تخصص تعليم الأحياء والجيولوجيا .

لا يعتبر الدبلوم المهني مقبولا لإعداد المعلمين أو لإعداد الاختصاصيين التربويين .

في جميع الأحوال، الحصول على إعداد تربوي ملائم من برنامج معتمد من قبل وزارة التربية والتعليم العالي هو شرط ضروري، ولكنه غير كاف، لممارسة مهنة التعليم . وتتطلب ممارسة المهنة شروطا إضافية للحصول على ترخيص بمزاولة المهنة (انظر التوصية 4.4، أدناه).

تنطبق هذه التوصيات على جميع المعلمين في المدارس، بمن فيهم معلمو الفن والموسيقى والرياضة ومعلمو ومدربو المباحث المهنية والتقنية في المدارس الصناعية . ويوصى بتطوير برامج تعليم موسيقى أو فن أو رياضة تتلاءم مع التوصيات حول خصائص برامج إعداد المعلمين (التوصيات 2.3 أدناه). كما يمكن للحاصلين على التأهيل المناسب، كالبكالوريوس

وفي تقييم مدى تحقيق الأهداف، وفي التعامل مع نتائج التقييم الرسمي أو الوطني أو الدولي .

■ إدارة الصفوف بشكل ناجح .

■ مهنة التعليم وأخلاقيات المهنة

إضافة إلى ذلك، يجب أن يساعد المنهاج الطالب-المعلم على ربط مكونات المنهاج بعضها ببعض، أي على ربط المعرفة العامة بمعرفة التخصص ومعرفة المعلمين ومعرفة التعليم .

2.33 طرق التعليم والتعلم في برامج إعداد المعلمين:

بينما تحدد معايير طرق التعليم والتعلم لاحقا من قبل الهيئة المقترحة لتطوير مهنة التعليم، يؤخذ ما يلي في الاعتبار:

■ تستخدم طرق تعليم وتعلم، بحيث:

- تساعد الطلبة-المعلمين على الدراسة والتأمل والتطبيق .
- تواجه مفاهيمهم وتوجهاتهم القبلية حول التعليم والتعلم .
- تساعدهم على تحويل المعرفة إلى ممارسة .
- تساعدهم على تحليل عمليات أو مواقف التعليم والتعلم الصفية لتحضيرهم للتعامل مع الطبيعة المعقدة لعملية التعليم .

■ تعتمد طرق حديثة وواعدة في تأهيل المعلمين، (بما فيها استخدام الحالات، واستخدام التصوير بواسطة الفيديو للمواقف التعليمية المختلفة، واستخدام التكنولوجيا في التعليم والتعلم الإلكتروني، وخاصة استخدام الحالات التفاعلية للتعليم، وتحليل التعليم والتعلم، وإجراء الأبحاث، وخاصة الإجرائية منها).

■ يتم تقييم الأداء وليس المعرفة النظرية فقط .

■ تعلم مساقات التربية، ومساقات التخصص المختلفة في الكليات المختلفة في مؤسسة التعليم العالي، بطرق تتناغم مع الرؤية للتعليم الجيد المذكورة في I أعلاه .

1. معرفة وثقافة عامة، ومعرفة أساسية باللغة العربية والرياضيات، ومعرفة بالهوية والثقافة الفلسطينية والعربية والإسلامية، وأهمية الحفاظ عليها وتطويرها، وإطلاع على الثقافات العالمية الأخرى

2. معرفة بالمعلمين وكيفية تطورهم:

■ التعلم، أي كيف يتعلم الطالب، بما في ذلك الطبيعة البنائية للتعلم، وعمليات التعلم الذهنية، والإدراك فوق المعرفي، والدافعية .

■ التطور الإنساني، بما فيه أنماط التطور العامة في المجال الذهني، والاجتماعي، والعاطفي، والجسدي، واللغوي، إضافة إلى الفروق الفردية في التطور، والعلاقات بين التطور والتعلم والتعليم .

■ اللغة وكيفية اكتسابها وتطورها

3. معرفة التخصص وأهداف المنهاج:

ويتضمن هذا معرفة عميقة بالمفاهيم والمهارات الأساسية في التخصص، وعدم الاقتصار أو التركيز فقط على معرفة محتوى الباحث في الصفوف التي يعد المعلم لتعليمها، رغم أهمية المعرفة الأخيرة هذه . كما يتضمن هذا معرفة بأهداف التربية الاجتماعية العامة في فلسطين والعالم، وأهداف تعليم التخصص قصيرة وطويلة الأمد، بحيث يعرف المعلم إلى أين سيأخذ الطلبة، ولماذا يعلم المبحث، وكيف سيحقق أهداف المنهاج .

4. معرفة التعليم:

■ كيفية تعليم التخصص، بما في ذلك أهداف، وطرق تعليم وتقييم الطلبة في التخصص، مع التركيز على الطرق التي تتمحور حول الطالب .

■ تعليم الطلبة في صفوف غير متجانسة من ناحية الخلفيات الاقتصادية والاجتماعية، ومن ناحية الفروق الفردية في القدرات وفي الدافعية، وبعض الأفكار الأولية عن التربية الخاصة حيث يلتزم النظام التربوي الفلسطيني بالتعليم الجامع .

■ تقييم تعلم الطلبة، بما في ذلك استخدام التقييم التكويني، وفي استخدام التقييم في التخطيط وفي تعديل الخطط،

2.34 كمية ونوعية التربية العملية

تؤخذ المبادئ الآتية في الاعتبار:

- تعتبر التربية العملية مكوناً أساسياً من مكونات إعداد المعلمين، وتعطى الأهمية الكبرى من ناحية تنظيمها وتقييم أثرها على تعلم الطالب-المعلم.
- تحدد فترة التربية العملية في المدارس، سواء في برامج بكالوريوس التربية أو في برامج دبلوم التأهيل التربوي، بحيث لا تقل عن 180 ساعة في المدارس، موزعة على 30 أسبوعاً. وفي برامج البكالوريوس في التربية على وجه الخصوص، توزع هذه الساعات على عدة سنوات.
- تتعاون برامج إعداد المعلمين المختلفة مع مدارس محددة، بالتنسيق مع الوزارة أو أية جهة أخرى تشرف على المدارس، لتوفير بيئات مدرسية ملائمة تساعد الطالب-المعلم على المرور بخبرات إيجابية وعلى التعلم من هذه الخبرات. وهذا يتطلب تطوير مدارس للتطوير المهني ترتبط بمؤسسات تعليم عال محددة. ويمكن تغيير المدارس المتعاونة بعد فترة محددة لتعميم فائدة تطوير المدارس على عدد أكبر منها.
- تستخدم التربية العملية لتحسين ربط النظرية بالممارسة في المساقات التربوية المختلفة.
- إيجاد آليات لمراقبة وحفظ وتحسين جودة التربية العملية في برامج التأهيل أو تفعيل استخدام هذه الآليات في حال وجودها. وعلى وجه الخصوص، فإن آليات حفظ الجودة والتنوعية تؤكد على ما يلي:
- وضوح أهداف التربية العملية، واستخدام معايير حول الأداء الملائم.
- وجود معلمين خبراء في المدارس المتعاونة يظهرهم نماذج حسنة للأداء المطلوب.
- وجود مشرفين أكاديميين أكفاء.
- تدريب الطالب-المعلم على التعليم مع تزويده بالتغذية الراجعة الملائمة بشكل سريع.
- التحمل لجميع مسؤوليات المعلم بشكل تدريجي (على مراحل، ابتداء من المشاهدة، ووصولاً إلى القيام بمهام المعلم كاملة، بما فيها تعليم وحدة كاملة).
- تنظيم فرص، بشكل منهجي، للتأمل بالممارسة بهدف تحسينها.

2.4 إعداد الاختصاصيين المساندين للمعلمين

إعداد معلم التربية الخاصة، أو المختص بالتوجيه والإرشاد المدرسي (المُرشد التربوي في المدارس الحكومية، أو المرشد المدرسي في مدارس وكالة الغوث) يتطلب إتمام برامج على مستوى الماجستير، أو الدبلوم العالي، في التربية الخاصة أو التوجيه والإرشاد بمعايير تحددها الوزارة والوكالة بالتعاون مع هيئة تطوير مهنة التعليم والجامعات. أما بعض البرامج الحالية التي تؤهل الموجهين من خلال "دبلوم مهني" فتطور إلى برامج أكاديمية-مهنية معتمدة.

2.5 إعداد المدراء والمشرفين التربويين

إعداد مدراء المدارس والمشرفين التربويين يتطلب إتمام برامج على مستوى الماجستير، أو الدبلوم العالي، في الإدارة والإشراف بمعايير تحددها هيئة تطوير مهنة التعليم، ويمكن أن تقوم وزارة التربية والتعليم أو وكالة الغوث بإعداد المعلمين للإدارة والإشراف أثناء الخدمة بالتعاون مع مؤسسات التعليم العالي، وحسب معايير هيئة تطوير مهنة التعليم. أما بعض البرامج الحالية التي تؤهل المدراء والمشرفين من خلال «دبلوم مهني» فتطور إلى برامج أكاديمية-مهنية معتمدة. وفي جميع البرامج، تكون الخبرة في التعليم، بحد أدنى 5 سنوات، شرطاً مسبقاً للالتحاق بهذه البرامج.

2.6 تطوير برامج إعداد المعلمين في مؤسسات التعليم العالي

2.61 تطوير الموارد البشرية والمادية في برامج إعداد المعلمين

تشجع مؤسسات التعليم العالي على تطوير الموارد المادية والبشرية في برامج إعداد المعلمين، بحيث يتوفر العدد الكافي من المدرسين المتميزين ذوي الخبرات الملائمة، وفي جميع التخصصات المطلوبة في هذه البرامج.

2.63 تطوير الأبحاث حول إعداد المعلمين داخل وبين مؤسسات التعليم العالي، وتطوير التعاون وتبادل ونشر الخبرات والمعرفة عن إعداد المعلمين

إيجاد آليات وحوافز لتطوير التفاعل، وتشجيع الأبحاث، ونشر وتبادل المعرفة حول إعداد وتأهيل المعلمين ما بين العاملين في مجال إعداد المعلمين في الأراضي الفلسطينية داخل كل مؤسسة وما بين المؤسسات. ومن الآليات الممكنة الأبحاث التعاونية، المؤتمرات الدورية، إنشاء شبكات أو جمعيات مهنية للباحثين، أو مجلة بحثية تربوية.

وعلى وجه الخصوص، على برامج إعداد المعلمين القيام بأبحاث حول نوعية خريجها، ومدى التحاقهم بمهنة التعليم، ومستوى أدائهم أثناء الخدمة، ومدى بقائهم في مهنة التعليم.

ولتحديد «هوية» مؤسساتية لكل جامعة أو كلية جامعية، يوصى أن تشجع كل مؤسسة على التركيز على تطوير عدد محدود من البرامج التي تبني على نقاط القوة في برامجها في إعداد المعلمين، بحيث تحاول التركيز على أنواع قليلة محددة من أنواع البرامج المذكورة في الإطار أعلاه، وعلى تعليم مباحث أو مجالات قليلة محددة أيضا، وأن يؤخذ بالاعتبار، بقدر الإمكان، البرامج الشبيهة في مؤسسات تعليم عال أخرى قريبة منها بحيث يحد التكرار. أي يوصى بأن تطور كل مؤسسة هوية تعتمد على المعايير، وتسمح، من جانب آخر، بتلاؤم مع الظروف المحلية والتميز في جانب معين، بحيث تتطور في فلسطين عدّة مراكز تميّز في تأهيل المعلمين.

2.62 تطوير برامج جديدة غير متوفرة أو قليلة العدد حاليا

تشجّع مؤسسات التعليم العالي على تطوير البرامج الآتية، بسبب النقص في عددها أو عدم توفرها:

- بكالوريوس تربية، تخصص الطفولة المبكرة.
- دبلوم التأهيل التربوي (مسار متخصص بتعليم مبحث أو مجال محدد) للمرحلة الأساسية العليا، وآخر للمرحلة الثانوية. وتوجد حاجة ماسة لتطوير دبلومات متخصصة لمعلمي الفن والموسيقى في المدارس الأكاديمية، ومعلمي ومدربي المواد المهنية والتقنية في المدارس الصناعية الثانوية وفي مؤسسات التدريب المهني المختلفة (وبحسب تنسجم الأخيرة مع توصيات الاستراتيجية الوطنية للتعليم والتدريب المهني).
- بكالوريوس أو دبلوم عال أو ماجستير في التربية الخاصة.
- بكالوريوس أو دبلوم عال أو ماجستير في التوجيه والإرشاد المدرسي.
- دبلوم التأهيل التربوي للمرحلة ما بعد المدرسية (المدرسين الجامعيين والمدرسين).

2.7 توصيات حول التنفيذ الزمني للتوصيات السابقة

جدول زمني لتنفيذ التوصيات	
الخطة الخمسية 2008 - 2012	
2009 /2008	<ul style="list-style-type: none"> - تبدأ مؤسسات التعليم العالي التخطيط لبرامج إعداد المعلمين حسب المبادئ الجديدة، مع تطوير «هوية» مؤسسية . - تشجيع بعض المؤسسات على تطوير برامج الطفولة المبكرة، ودبلومي التأهيل التربوي للمرحلة الأساسية العليا و/ أو الثانوية . - يتم تطوير المعايير المحددة لكل نوع من برامج إعداد المعلمين .
2010 /2009	<ul style="list-style-type: none"> - يبدأ اعتماد البرامج حسب المعايير الجديدة . - يتم تطوير المعايير المحددة لبرامج إعداد الاختصاصيين (تربية خاصة وتوجيه وإرشاد مدرسين) . - تعلن الوزارة عن عدم تعيين معلمين غير مؤهلين ابتداء من العام الدراسي 2014 /2015 .
2011 /2010	<ul style="list-style-type: none"> - يبدأ قبول الطلبة في برامج إعداد المعلمين المعدلة . - تتوقف جميع البرامج غير المتفقة مع الإطار عن قبول الطلبة . - يبدأ اعتماد برامج إعداد الاختصاصيين حسب المعايير الجديدة .
2012 /2011	<ul style="list-style-type: none"> - يبدأ قبول الطلبة في برامج إعداد الاختصاصيين المعدلة .
20012-2008	<ul style="list-style-type: none"> - تطور مؤسسات التعليم العالي مواردها البشرية والمادية . - تطور مؤسسات التعليم العالي التفاعل والأبحاث داخل المؤسسات، وما بينها . - تطور مؤسسات التعليم العالي برامج إعداد المعلمين والاختصاصيين باستمرار . - يتم تقييم واعتماد البرامج بشكل دوري .
الخطة طويلة الأمد 2013 - 2017	
	<ul style="list-style-type: none"> - ابتداء من 2014 /2015، يقتصر تعيين المعلمين في جميع المدارس الفلسطينية على المعلمين المؤهلين .
	<ul style="list-style-type: none"> - تقييم وتعديل مستمر للبرامج . - إعادة النظر في المعايير عند الحاجة . - اعتماد دوري للبرامج .

٣. تأهيل المعلمين أثناء الخدمة



ولاً: تحليل الوضع القائم الجهات العاملة في مجال التأهيل والتطور المهني، ووصف برامجها ونشاطاتها

تعمل جهات عديدة في مجال تأهيل المعلمين أثناء الخدمة، بما فيها وزارة التربية والتعليم العالي (الإدارة العامة للإشراف والتدريب - بما تشمله من مشرفين تربويين مركزيين ومشرفين في مديريات التربية المختلفة وبعض المدراء والمعلمين-)، والمعهد الوطني للتدريب التربوي، وبعض الإدارات الأخرى، ومؤسسات التعليم العالي (بما فيها الكليات المختلفة، ودوائر التعليم المستمر)، ووكالة الغوث، وبعض الأنظمة في المدارس الخاصة، ومؤسسات المجتمع المدني المتخصصة بالتربية، وغير المتخصصة منها، وأحياناً، بعض مراكز التدريب الخاصة أو التجارية.

وكان من أهم الأمور التي تبنتها وزارة التربية والتعليم العالي، منذ توليها لمهام التعليم في فلسطين عام 1994، هو تطوير الكوادر البشرية من معلمين ومدراء مدارس ومشرفين تربويين وإداريين. وقد تم استخدام النموذج التعاقبي في التدريب، واعتماد نمط التدريب داخل المدرسة من خلال برنامج «المدرسة وحدة تدريب»، مما أتاح الفرصة لتدريب أعداد كبيرة من المعلمين.



أثناء الخدمة للمعلمين والعاملين في قطاع التربية والتعليم بشكل عام، وذلك من خلال مراكز ودوائر التعليم المستمر فيها. وعلى الرغم من أن الشهادة المقدمة للدارس بعد انتهاء الدورة معتمدة من وزارة التربية والتعليم العالي، إلا أنها لا تقدم على الأغلب للمعلم أية ميزة مادية كالحصول على علاوة أو درجة، مثلاً، على الرغم من أن بعض الوزارات الأخرى تقدم هذه الميزات لموظفيها الذين يكملون دورات تدريبية أثناء الخدمة.

وتوجد عدة مؤسسات مجتمع مدني تساهم في عملية التطور المهني للمعلمين، مثل مركز القطان للبحث والتطوير التربوي بفرعيه (رام الله وغزة)، ومركز إبداع المعلم، والمورد مركز تطور المعلم. وتقدم كل من هذه المؤسسات أنشطة ودورات متنوعة تهدف لتطوير المعلمين مهنيًا. وهناك عدد لا بأس به من المعلمين الذين استفادوا من هذه الأنشطة. وفي جميع الأحوال، لا تقدم هذه الأنشطة على الأغلب للمعلم أية ميزة مادية كالحصول على علاوة أو درجة. ومن مؤسسات المجتمع المدني التي عملت بشكل هام في مجال تأهيل معلمات رياض الأطفال مركز مصادر الطفولة المبكرة، والذي يؤهل أثناء الخدمة، ويربط المعرفة بالعمل بشكل جيد.

نوعية وطبيعة البرامج والنشاطات

هناك تنوع كبير في نوعية التدريب والبرامج التي تقدمها الجهات السابقة الذكر. ويتم استخدام نماذج مختلفة للتأهيل، تتفاوت في نوعيتها. وعلى الرغم من وجود خبرات قيمة ومبدعة في التأهيل أثناء الخدمة لدى كل جهة، إلا أن التفاعل ما بينها يعتبر ضعيفاً.

كذلك فإن طبيعة النشاطات والدورات المستخدمة لتأهيل المعلمين أثناء الخدمة لا تميز، في بعض الأحيان، بين المعلمين المؤهلين قبل الخدمة وغير المؤهلين، أو بين قليلي أو كثيري الخبرة، أو بين المتخصصين بتخصصات مختلفة، أو الذين يعلمون بمراحل مختلفة. والنمط الأكثر اتباعاً في برامج التأهيل هو تقديم دورات، أو الالتحاق ببرامج تأهيل جامعية ذات طبيعة عامة أو غير ملائمة لخصائص المعلمين المحددة. وقد أعطى المعلمون، في دراسة تقييم التدريب في وزارة التربية والتعليم العالي التي قام بها المجلس الثقافي البريطاني، قيمة أكبر لنشاطات التطور المهني المرتبطة بالمدرسة كوحدة تطوير، مقارنة بنشاطات التطور المهني الأخرى. وأخيراً، فإن الدعم والتأهيل المقدم للمعلمين الجدد غير كاف أو غير متوفر إطلاقاً.

وتم تدريب حوالي 500 مدير مدرسة سنوياً، بواقع 30 ساعة تدريب، وحوالي 400 مشرف تربوي سنوياً، بواقع 30 ساعة تدريب، وأعداد كبيرة من المعلمين على مواضيع مختلفة. فعلى سبيل المثال، تم من خلال إحدى الدورات المقدمة، وهي دورة بعنوان المحتوى والأساليب، تدريب حوالي 25000 معلم، بواقع 30 ساعة تدريب، وذلك في الفترة من 1999 حتى 2006. وعلى الرغم من الجهود الكبيرة التي بذلتها وزارة التربية والتعليم العالي في مجال التدريب أثناء الخدمة، إلا أنه توجد إمكانية لتطوير هذا التدريب، وذلك من خلال إعطاء المدير دوراً أكبر وتزويده بمهارات تجعله قادراً بالفعل على التخطيط لحاجات مدرسته التدريبية وتطوير الطاقم التعليمي فيها، وتحسين ربط الدورات بالاحتياجات الفردية للمعلمين، وتوفير فرص للاختيار للمعلمين. كما يمكن متابعة أثر التدريب الذي تلقاه المعلم، خاصة أثناء عمله في الصف المدرسي، وتطوير مهارات المدرسين في المناطق التعليمية المختلفة.

وفي خطتها الخمسية الثانية، 2007-2011، تتبنى وزارة التربية والتعليم العالي سياسة تطوير واعتماد استراتيجية موحدة لتدريب الكادر التعليمي والإداري، وعلى مختلف المستويات. وتتضمن الخطة ربط البرامج التدريبية بالاحتياجات والوصف الوظيفي، واعتماد جهة واحدة كمرجعية للتدريب، ومواصفات محددة للمدرسين من قبل جهة مختصة، وربط التدريب بنظام حوافز (إداري ومالي)، واعتماد نظام شامل لتقويم التدريب، وإقرار نظام يلزم نقل خبرة المتدربين لزملائهم، وتعزيز التوجه نحو اللامركزية.

وبالنسبة لوكالة الغوث الدولية، فقد تأسس معهد التربية كمشروع مشترك بين اليونيسكو والأونروا في العام 1963، وذلك للارتقاء بنوعية التعليم وتدريب العاملين في قطاع التعليم في أثناء الخدمة. وينفذ معهد التربية برامجه التدريبية من خلال مراكز التطوير التربوي في الميادين الخمسة (الضفة الغربية، وقطاع غزة، والأردن، ولبنان، وسوريا)، حيث أنشئ مركز التطوير التربوي في غزة عام 1974، وفي الضفة الغربية عام 1980. ويعمل مركز التطوير التربوي على تطوير العملية التربوية للمدارس التابعة لوكالة الغوث الدولية، وكذلك فهو يعمل على تحسين وتأهيل العاملين في مجال التربية والتعليم من معلمين ومدراء ومشرفين ومرشدين من خلال توفير فرص التدريب أثناء الخدمة.

أما مؤسسات التعليم العالي فهي تلعب دوراً في التطور المهني



Photo credit: UNICEF-oPr/yad El Baba

والمدرء، والمشرفين التربويين، ولكن يعمل المعهد الوطني للتدريب التربوي على تحديد هذه المعايير. وتوجد حاجة لتسيق هذا العمل بالتزامن مع تطوير الاستراتيجية الحالية.

ثانياً: تمهيد للتوصيات

يظهر تحليل الوضع القائم أن هنالك حاجة لتنظيم عملية تقديم الدعم والإرشاد للمعلم الجديد. كما تظهر حاجة لتوفير تنوع في برامج ونشاطات التطور المهني المستمر، وحرية اختيار للمعلمين من أجل إيجاد تلائم أفضل بين نشاطات التطور المهني وخصائص وحاجات المعلم. ويوجد، من ناحية ثانية، حاجة لربط التطور المهني للمعلمين بنشاطات تحسين المدرسة التي يعمل فيها المعلم. وهذا يتطلب تطوير قدرات المديرين، وإعطاءهم مسؤولية في تطوير مدارسهم ودعم تطور معلمهم. كما توجد حاجة لتوفير نشاطات أخرى لتدريب المعلمين عند ظهور مستجدات أو عند حدوث تغيير جذري في طبيعة عمل المعلم. وأخيراً، يتبين وجود حاجة لتأهيل العدد الكبير من المعلمين غير المؤهلين تربوياً.

هنالك حاجة لتحديد واعتماد المؤسسات المقدمة لبرامج ونشاطات التطور المهني المستمر، وتطوير البرامج والنشاطات لتتنغم مع تطور المعرفة والممارسات الحديثة في تأهيل المعلمين أثناء الخدمة ودعم تطورهم المهني، وتطوير موارد هذه المؤسسات. كما توجد حاجة لتطوير الأبحاث حول التأهيل أثناء الخدمة والتطور المهني داخل المؤسسات التي تقدم البرامج والنشاطات، وفي ما بين هذه المؤسسات، إضافة إلى تبادل المعرفة والخبرات.

حاجات وخصائص المعلمين وكيفية تحديدها وأخذها بالاعتبار

معظم العاملين في سلك التعليم هم من المعلمين غير المؤهلين تربوياً ما قبل الخدمة، وبعضهم قليل الخبرة، وبعضهم ذو خبرة أطول في التدريس. ولا تتوفر إحصائيات في وزارة التربية عن نسبة المعلمين غير المؤهلين تربوياً في مدارسها، بينما يقدر بعض التربويين النسبة بحوالي 80%. وينتقل بعض المعلمين المؤهلين لتعليم مراحل مدرسية غير مؤهلين لتعليمها، أو يعلمون مباحث غير مؤهلين لتعليمها بهدف استكمال العبداء (النصاب) الوظيفي. وفي بعض الأحيان ينقل المعلم بعد التدريب، أو المشاركة في مشاريع رياضية، من مدرسة إلى أخرى، و/أو يتغير نصابه، أي المباحث التي يدرسها، و/أو المرحلة التي يدرسها، مما يضيّع أثر التدريب.

يحتاج الدعم التربوي والإداري المقدم للمعلمين إلى تطوير لتمكين المعلمين من الاستمرار في التطور المهني، سواء من ناحية كمية الوقت الذي يخصصه المدرء والمشرفون لدعم المعلم أو من ناحية نوعية الدعم المقدم. وفي معظم الأحيان، لا توجد حوافز كافية حالياً ليلتحق المعلم بنشاطات التطور المهني. وهنالك حاجة للملاءمة برامج ونشاطات التأهيل أثناء الخدمة والتطور المهني المستمر لخصائص المعلمين وحاجاتهم، كذلك ضرورة ربطها باحتياجات المعلم والمدرسة.

معايير المعلمين

لا توجد معايير (مقررة وواضحة) للمعلمين الجدد، والمعلمين،

ثالثاً: التوصيات

3.1 إطار برامج التأهيل أثناء الخدمة، وخصائص البرامج العامة

يوصى باعتماد ما يلي كإطار لبرامج التأهيل أثناء الخدمة :

الفئة المستهدفة من المعلمين	هدف البرنامج	نوع البرنامج	المزود	كيفية تحديد الحاجة
(1) المعلم ذو الخبرة * دون تأهيل تربوي، أو دون تأهيل تربوي كاف .	تأهيل المعلم تربوياً أثناء الخدمة بحيث يحصل على دبلوم تأهيل تربوي .	دبلوم تأهيل تربوي (معدل لبلاتم احتياجات وخصائص المعلمين ذوي الخبرة، وبعد اعتماده حسب المعايير الجديدة).	كليات التربية في الجامعات .	حسب التوصيات حول مهنة التعليم .
(2) المعلم ذو الخبرة دون تأهيل كاف في التخصص (حامل شهادة الدبلوم المتوسط) .	تأهيل المعلم أثناء الخدمة بحيث يحصل على بكالوريوس .	بكالوريوس في تخصص المعلم أو في تعليم التخصص .	الكلية الملائمة في الجامعة .	حسب التوصيات حول مهنة التعليم .
(3) المعلم المؤهل ذو الخبرة .	تطور مهني مستمر : (1) تطور فردي مستمر (على مستوى الفرد) . (2) تطور مرتبط بتحسين المدرسة (على مستوى المدرسة) .	(1) اختيار من بدائل متنوعة من حيث الهدف والمحتوى وزمان ومكان طرح البدائل لتلائم رغبات المعلمين واحتياجاتهم الشخصية ، (2) برنامج مرتبط بتحسين المدرسة (المدرسة كوحدة تدريب) ، حيث يتعاون المعلم مع زملائه في المدرسة لإحداث تغييرات محددة .	(1) أية جهة معتمدة تقدم برامج أو نشاطات معتمدة (انظر التوصية 3.21 أدناه) ، بما في ذلك الجهات داخل وزارة التربية والتعليم . (2) أية جهة معتمدة .	(1) تقييم ذاتي ، أو تقييم المدير أو المشرف التربوي لأداء المعلم . (2) تقييم ذاتي على مستوى المدرسة ، أو استجابة المدرسة لحاجات يحددها النظام المدرسي أو تحدد على مستوى وطني ، أو استجابة لمشاريع منشؤها خارج المدرسة وتتلاءم مع احتياجات أو خطط المدرسة .
مواجهة مستجدات (تغيير في المنهاج ، تعليم الكتروني ، الخ . . .) (على المستوى الوطني) .	مواجهة مستجدات (تغيير في طبيعة عمل المعلم (على مستوى الفرد) .	برنامج ذو هدف محدد لمواجهة مستجدات تتطلب من المعلم تطوير معرفة أو مهارات جديدة .	أية جهة معتمدة .	تحديد حاجات على المستوى الوطني .
تغيير في طبيعة عمل المعلم (على مستوى الفرد) .	إعادة تأهيل المعلم للتغيير في طبيعة عمله من حيث المباحث أو المرحلة المدرسية التي يعلمها .	وزارة التربية أو وكالة الغوث أو نظام مدارس خاصة ، بمفردها أو بالتعاون مع الكليات الملائمة في الجامعات .	حاجة تطرأ بسبب رغبة المعلم في تغيير وضعه ، حسب التوصيات حول مهنة التعليم .	
(4) الخريج المؤهل الجديد .	تلبية احتياجات المعلم قليل الخبرة .	برنامج تهيئة (induction) .	وزارة التربية أو وكالة الغوث أو نظام مدارس خاصة ، (وتصمم البرامج بالتعاون مع كليات التربية في الجامعات) .	حسب التوصيات حول مهنة التعليم .

* ملاحظة : المعلم ذو الخبرة هو من عمل في التعليم لفترة لا تقل عن ثلاث سنوات . وبالتالي ، فإن على المعلم ، الذي عين دون خبرة كافية وأيضاً دون تأهيل تربوي أو تأهيل أكاديمي كاف (هذا ممكن حتى بداية العام الدراسي 2013/2014 حسب التوصية 4.7 أدناه) ، أن يلتحق ببرنامج دبلوم تربوي ليؤهل تربوياً أو ببرنامج بكالوريوس ليؤهل أكاديمياً ، وأن ينهي البرنامج خلال فترة ثلاث سنوات يكون خلالها معينا بحدود خاص ، كما تنص عليه التوصية 4.7 في قسم مهنة التعليم . كذلك ، يلتحق المعلم خلال هذه الفترة ببرنامج التهيئة رقم 4 في الجدول أعلاه .

** وهذا يستلزم تسكين المعلمين في مراحلهم ، وعدم السماح بالانتقال من تعليم مرحلة إلى أخرى دون المرور بهذا النوع من برامج التأهيل أثناء الخدمة .

وينما يقدم برنامجان لتأهيل المعلم ذي الخبرة دون تأهيل تربوي ، أو دون بكالوريوس ، خلال فترة قصيرة الأمد ، فإن البرنامجين الآخرين هما من البرامج طويلة الأمد .

3.24 خصائص برامج التأهيل والتطور المهني للمعلمين المؤهلين تربوياً، وذوي الخبرة (رقم 3 في الإطار أعلاه)

يمكن للمؤسسات المعتمدة أن تقدم أية نشاطات معتمدة متنوعة، سواء على شكل دورات أو ورشات عمل قصيرة الأمد، أو مسابقات جامعية، أو مشاريع مشتركة طويلة الأمد، أو أبحاث إجرائية، أو غيرها، طالما كانت تناسب الهدف من التأهيل أثناء الخدمة حسب الإطار أعلاه.

ولكن، في البرامج التي تهدف إلى تحسين المدرسة أو مواجهة المستجدات، وبهدف التأثير بشكل أفضل على الممارسة، يفضل التقليل من الورشات أو الدورات قصيرة الأمد غير المرتبطة بالممارسة، والتي لا يتبعها تطبيق من المعلم في غرفة الصف وتقديم الدعم للمعلم في مدرسته. وتصمم البرامج آخذة أكبر عدد ممكن من الخصائص الآتية في الاعتبار:

- تركز على محتوى محدد يعلمه المعلم.
- تستخدم التعلّم النشط للمعلمين، وتشركهم في التخطيط للنشاطات ولتنفيذها، وتهيئهم لتطوير التعلّم النشط لطلبتهم في صفوفهم.
- تبنى على نشاطات تطور مهني أخرى، وتتناغم معها.
- تعطي الوقت الكافي للمعلم ليفهم ما يتعلمه وليطبقه في صفه.
- تستخدم صفوف المعلمين أنفسهم كمختبرات للتطور المهني.
- تجعل التعلّم عملية عامة، بحيث يتعلم المعلمون بعضهم من بعض.
- تجمع مجموعة من المعلمين، من نفس المدرسة أو من مدارس مجاورة، للعمل على قضية أو مشروع مشترك، ولتقديم التغذية الراجعة المناسبة لبعضهم لبعض.
- تركز، في آن معاً، على أهداف التعلّم قصيرة أو طويلة الأمد.
- تستخدم أبحاثاً يقوم بها المعلمون أنفسهم، وخاصة البحث الإجرائي، كوسيلة لتعلم المعلمين.
- تهدف إلى فهم تفكير الطلبة، وتحليل أعمالهم.

3.2 اعتماد البرامج، والمبادئ التي تحكم اعتمادها

3.21 اعتماد البرامج

تحدد وزارة التربية والتعليم المؤسسات المزودة المعتمدة لبرامج ونشاطات التأهيل أثناء الخدمة، بما فيها الجهات (الجهة) المحددة داخل وزارة التربية، وبرامج ونشاطات هذه المؤسسات حسب معايير تحددها هيئة تطوير مهنة التعلّم بالتنسيق مع هيئة الاعتماد والجودة، على أن تتناغم جميع البرامج مع رؤية المعلمين الجيدين المعرفة أعلاه.

3.22 خصائص برامج التأهيل للمعلمين ذوي الخبرة دون تأهيل تربوي ملائم (رقم 1 في الإطار أعلاه)

تصمم الجامعات ذات العلاقة دبلوماً تربوياً على المستوى المطلوب (مرحلة أساسية أو ثانوية)، وفي تعليم المبحث أو المجال المطلوب، اعتماداً على برامج ذات علاقة بدبلوم التأهيل التربوي لإعداد المعلمين، على أن تعدّل مناهج وأساليب الدبلوم و«التربية العملية» المطلوبة كجزء منه، وذلك لتلائم المعلمين ذوي الخبرة. كما تصمم البرامج بحيث يعتمد جزء منها أسلوب التعلّم الإلكتروني والتعلّم عن بعد (blended approach) لتسمح بتأهيل أعداد كبيرة من المعلمين العاملين في مجال التعلّم. ويتم الاتفاق بين كليات التربية ووزارة التربية والتعليم على أسس لإعفاء المعلمين ذوي الخبرة من بعض مساقات الدبلوم بناء على مدى خبرتهم، وحجم التدريب الذي حصلوا عليه أثناء الخدمة.

3.23 خصائص برامج التأهيل الأكاديمي للمعلمين ذوي الخبرة دون تأهيل علمي/أكاديمي ملائم (رقم 2 في الإطار أعلاه)

خصائص هذه البرامج هي خصائص أي برنامج بكالوريوس معتمد من جامعة معتمدة.

■ يشاهد المعلم الجديد في غرفة الصف من قبل مرشده، ويتم التداول حول أدائه، ويعطى تغذية راجعة، ويخطط بشكل مشترك لكيفية حل المشاكل التي يواجهها.

■ تتاح الفرصة للمعلم الجديد للتخطيط المشترك مع المرشد، ومع آخرين، لتعليم المباحث التي يعلمها.

وفي الفترة الانتقالية، يمكن للمدارس الاستعاضة عن هذا البرنامج ببرنامج منظم لفترة أسبوعين في بداية السنة الدراسية.

3.3 تطوير مقدرات النظام الداعم لعملية التطور المهني للمعلمين

3.3.1 تدريب المدربين وتطوير قدرات المؤسسات

العامل في التطور المهني

يجب أن يحصل كل من يعمل في مجال تدريب المعلمين على تأهيل في مجال التدريب. ويوصى أيضا بتطوير قدرات جميع المؤسسات المعتمدة والعامل في مجال التطور المهني المستمر للمعلمين بما فيها مؤسسات المجتمع المدني. وعلى وجه الخصوص، تطوير الموارد المادية والبشرية في مكاتب التربية وفي مديريات التربية المختلفة و/أو في مراكز المصادر لتقوم بدورها في تيسير التطور المهني للمعلمين في المدارس الحكومية.

■ توفر ساعتين أسبوعياً في كل مدرسة لإتاحة المجال للمعلمين للتخطيط المشترك والمشاركة في نشاطات التطور المهني.

3.2.5 خصائص برامج التهيئة للمعلمين أو الخريجين المؤهلين الجدد (رقم 4 في الإطار أعلاه)

تقدم المدارس للمعلم الجديد برنامج تهيئة منظم، ومحدد الأهداف والمحتوى والأسلوب، ويمتد على فترة عام واحد. وتصمم هذه البرامج بالتعاون مع الجامعات، على أن تحتوي على الخصائص الآتية:

■ يهدف البرنامج إلى مساعدة المعلم الجديد على تحسين تعليمه، وإلى مساعدته على التطور الشخصي والمهني.

■ يعين معلم مرشد (mentor) لكل معلم جديد في المدرسة، وذلك بهدف مساعدته وتوجيهه وإرشاده.

■ تحدد مواصفات المعلم المرشد، ويجري تدريبه للقيام بمهام الإرشاد.

■ الأسلوب الأساس هو جعل التعليم نشاطاً عاماً يتطلب التعاون مع الزملاء.

■ يعطى المعلم الجديد الفرصة لملاحظة تعليم المعلم المرشد ومعلمين آخرين.

3.3.2 تدريب المدراء والمشرفين التربويين والعاملين ذوي العلاقة في مكاتب التربية وفي الوزارة

المزود	نوع البرنامج	هدف البرنامج	الفئة المستهدفة
أي مزود معتمد، بالتعاون مع مكاتب التربية.	ورشات عمل تعرفهم بكيفية إدارة المدارس والإشراف حسب الاستراتيجية.	تعريفهم باستراتيجية تأهيل المعلمين، والتأكد من متابعتهم لها في الإدارة والإشراف.	مدراء المدارس في جميع المدارس الحكومية والتابعة لوكالة الغوث والخاصة والمشرفون التربويون في وزارة التربية ووكالة الغوث.
أي مزود معتمد.	ورشات عمل تعرفهم بالإدارة التربوية والإشراف حسب الاستراتيجية.	تعريفهم باستراتيجية تأهيل المعلمين، والتأكد من متابعتهم لها في الإدارة.	1. إداريون تربويون على مستوى الوزارة والمديريات، وفي وكالة الغوث. 2. الموظفون الجدد.

3.33 تطوير الأبحاث حول التطور المهني للمعلمين داخل المؤسسات ذات العلاقة وما بينها، وتطوير التعاون وتبادل ونشر الخبرات والمعرفة عن التطور المهني للمعلمين

إيجاد آليات وحوافز لتطوير التفاعل، وتشجيع الأبحاث، ونشر وتبادل المعرفة حول تأهيل المعلمين أثناء الخدمة ما بين العاملين في هذا المجال في فلسطين، داخل كل مؤسسة، وبين المؤسسات. وعلى وجه الخصوص، على مزودي هذه البرامج القيام بأبحاث حول أثر برامجهم على تغيير الممارسات الصفية، وعلى نوعية التعليم، على المدى الطويل.



3.4 توصيات حول التنفيذ الزمني للتوصيات السابقة

جدول زمني لتنفيذ التوصيات	
الخطة الخمسية 2008 - 2012	
2009/2008	- يتم تحديد معايير اعتماد المزودين لنشاطات التأهيل أثناء الخدمة.
2010/2009	- يبدأ اعتماد المزودين لنشاطات التأهيل أثناء الخدمة. - تصمم مؤسسات التعليم العالي دبلوم التأهيل التربوي للمعلم ذي الخبرة دون تأهيل تربوي كاف. - تصمم برامج تأهيل المدرء والمشرفين التربويين والإداريين التربويين.
2011/2010	- يبدأ تقديم برامج التأهيل أثناء الخدمة للمدرء والمشرفين التربويين والإداريين التربويين القدامى والجدد. - يبدأ قبول المعلمين ذوي الخبرة دون تأهيل تربوي كاف في برامج دبلوم التأهيل التربوي. - تصمم مؤسسات التعليم العالي، مع الوزارة، أو الوكالة، أو المدارس الخاصة، برنامج التهيئة للخريج المؤهل الجديد. - تصمم آليات وأدوات تقييم حاجات المعلم المؤهل ذي الخبرة للتطور المهني المستمر. - تحديد معايير لاختيار المعلمين المرشدين في المدارس (mentors)، واختيارهم، والبدء في تدريبهم.
2012/2011	- يبدأ طرح برنامج التهيئة للخريج المؤهل الجديد (حيث تتخرج أول دفعة من طلبة دبلوم التأهيل التربوي المعدل). - تصمم برامج التطور المهني المستمر للمعلمين المؤهلين ذوي الخبرة.
2012/2008	- يطور المزودون التفاعل والأبحاث داخل المؤسسات، وما بينها.
الخطة طويلة الأمد 2013 - 2017	
	- ابتداء من 2013، يبدأ طرح برامج التطور المهني المستمر للمعلمين المؤهلين ذوي الخبرة. - تقييم مستمر واعتماد دوري للمزودين والبرامج. - يستمر تطوير التفاعل والأبحاث. - يستمر طرح برامج التأهيل أثناء الخدمة للموظفين الجدد (مدرء، مشرفين، إداريين)



٤. مهنة التعليم



ولا: تحليل الوضع القائم

مهنة التعليم في فلسطين

تعتبر رواتب المعلمين، بشكل عام، وبالمقارنة مع بعض المهن الأخرى، منخفضة نسبياً، رغم القفزة الحديثة في رواتبهم. والمعلمون، خاصة الذكور منهم، غير راضين عن وضعهم الاقتصادي ومكانتهم غير المرتفعة في المجتمع، وذلك حسب إحدى الدراسات الحديثة. وهذا الأمر له دور في عدم تشجيع الأهل للأبناء على الالتحاق بمهنة التعليم، وعزوف طلبة الثانوية العامة عن اختيار مهنة التعليم في المستقبل؛ حيث إن أغلب من يرغب في دخول هذه المهنة هم من الإناث اللواتي يعتقدن أن هذه المهنة مقبولة للفتاة من قبل المجتمع، وتناسبها، خاصة بعد الزواج. كذلك، فإن هذه الرواتب لا تختلف حسب المرحلة التدريسية التي يعلم فيها المعلم، أو حسب المباحث التي يعلمها.

في كثير من الأحيان، لا يبقى المعلم الجيد في غرفة الصف، حيث ينتقل للعمل في النظام التربوي في وظيفة أخرى، كمشرف تربوي أو مدير مدرسة أو في وظيفة إدارية أخرى، وذلك لمحدودية تطوره إذا استمر في عمله كمعلم، حيث لا يمكنه التدرج في سلم درجات ضمن وظيفة المعلم.

اعتماد برامج إعداد المعلمين، ومعايير المعلمين، وإجازتهم للعمل

لم تقم هيئة الاعتماد والجودة والنوعية في وزارة التربية والتعليم العالي بتقييم أي من برامج تأهيل المعلمين ما قبل الخدمة حتى الآن. وهناك نقص في الموارد البشرية العاملة في الهيئة من ناحيتين كمية ونوعية. وبالتالي، لا توجد حالياً آليات كافية لحفظ وتحسين برامج

ثالثاً: التوصيات

4.1 تحسين ظروف العمل، ودراسة رفع رواتب

المعلمين

تجرى دراسة حول تحسين ظروف العمل وإمكانية رفع رواتب المعلمين. ترفع العلاوات المرتبطة بالحصول على تأهيل تربوي (بكالوريوس تربية أو دبلوم تأهيل تربوي).

4.2 تطوير سلم وظيفي لمهنة التعليم

4.21 يصنف المعلمون في رتب، وتحدد معايير الرتب، أي شروط الترقية من رتبة إلى أخرى، وتصنف العلاوات، والمهام والصلاحيات، حسب هذه الرتب.

4.22 أما الرتب فهي:

■ معلم جديد (غير مثبت، أو تحت التجربة) لسنة أو سنتين، إذا كان أداء المعلم غير مرض في السنة الأولى.

■ معلم.

■ معلم أول.

■ معلم خبير.

4.23 تحدد هيئة تطوير مهنة التعليم شروط الترقية من رتبة إلى أخرى، على أن يتم الاهتمام بما يلي:

■ تحديد الحد الأدنى من سنوات الخبرة في رتبة معينة قبل تقديم طلب الترقية.

■ الحد الأدنى لرتبتي معلم أول ومعلم خبير هو درجة البكالوريوس والتأهيل التربوي.

■ تقييم أداء المعلم والنشاطات التعليمية التي يقوم بها من خلال توثيق المعلم نفسه لهذا الأداء ومن خلال المشاهدة المباشرة من قبل مسؤوليه والتقارير عن أداء المعلم.

■ الأخذ بالاعتبار التدريب، والتطور المهني المستمر، والشهادات العليا التي حصل عليها المعلم أثناء وجوده في رتبة معينة.

إعداد المعلمين. كذلك، لا توجد معايير تحدد مواصفات المعلم للمراحل المدرسية المختلفة، ولمعلمي المباحث المختلفة، أو لبرامج تأهيل المعلمين المرتبطة بمراحل أو مباحث مختلفة. ولا يوجد ترخيص للمعلمين لمزاولة المهنة في فلسطين.

اختيار المعلمين وتعيينهم

عند التقدم لوظيفة معلم، يمر المتقدم بعملية اختيار مركزية، سواء في وزارة التربية أو في وكالة الغوث في الضفة الغربية، حيث تستخدم عدّة معايير مع أوزان مختلفة لهذه المعايير في عملية اختيار المعلمين. وعلى وجه الخصوص، وكما ذكر في قسم سابق، يعطى وزن التأهيل التربوي 5% من مجموع العلامة في وكالة الغوث، و 2% من مجموع العلامة في وزارة التربية، مما يسمح لمعظم المتقدمين بممارسة مهنة التعليم دون تأهيل ما قبل الخدمة. أما في مدارس وكالة الغوث في غزة، فإن التأهيل التربوي أصبح شرطاً أساسياً ابتداءً من 2007/2008، وبالتالي لا يجوز التقدم للعمل في سلك التعليم دونه. يوجه بعض التربويين انتقادات للامتحانات المستخدمة في تعيين المعلمين، حيث لا معلومات عن صدق وثبات هذه الامتحانات.

ويتم استخدام معايير أخرى غير معلنة، كتعيين المعلمين في مرحلة التعليم الأساسي من حملة التوجيهي العلمي إلى الأدبي بنسبة 1:2 في مدارس وزارة التربية والتعليم العالي. ويوجد توجه غير معلن لدى الوزارة لتأنيث التعليم في المرحلة الأساسية الدنيا. وتتسم عملية الاختيار، بشكل عام، سواء في المدارس الحكومية أو في مدارس وكالة الغوث، بمركزية كبيرة، بحيث لا يوجد دور كبير للمدرسة في اختيار المعلم، أو للمعلم في اختيار المدرسة.

ثانياً: تمهيد للتوصيات

يتبين من تحليل الوضع القائم الحاجة إلى تحسين وضع مهنة التعليم كمهنة. فهناك حاجة لزيادة جاذبية المهنة، مقارنة بغيرها من المهن، سواء من ناحية الرواتب، أو ظروف العمل، أو إمكانية التدرج في السلم الوظيفي. وتوجد حاجة لحفظ جودة برامج تأهيل المعلمين، وتنظيم وتحديد شروط الالتحاق بالمهنة، وتحسين عملية اختيار وتعيين المعلمين في المدارس الحكومية.

4.5 تطوير عملية اختيار وتعيين المعلمين

تطور عملية اختيار المعلمين وتعيينهم في المدارس الحكومية والتابعة لوكالة الغوث، بحيث:

- تركز على تقييم جميع مهارات ومعارف وقيم وتوجهات المتقدم لوظيفة المعلم، حسب ما هي محددة في الرؤية في مقدمة هذه الاستراتيجية.
- تتمتع عملية التقييم بصدق وثبات مقبولين.
- تكون عملية التقييم شفافة، بحيث يعرف المتقدم للوظيفة مسبقاً جميع أسس التقييم.
- تتيح العملية قدراً من حرية الاختيار للمتقدم لاختيار المدرسة، وللمدير لاختيار المعلم.

4.6 تطوير أدوار اتحادات ونقابات المعلمين

تشجع اتحادات ونقابات المعلمين في المدارس الحكومية والتابعة لوكالة الغوث والخاصة، بالتعاون مع مؤسسات التعليم العالي و/أو مؤسسات المجتمع المدني الملائمة، على إيلاء الجانب المهني الانتباه الكافي، إضافة إلى اهتماماتها النقابية، وذلك لتحسين مشاركتها في اتخاذ القرارات ذات العلاقة بمهنة التعليم، كإعداد المعلمين، وتطويرهم المهني المستمر، والتشبيك بين المعلمين، وتحسين تبادل الخبرات، والتفاعل والقيام بالمبادرات والأبحاث الإجرائية التعاونية.

4.7 مجال التوصيات

تكون هذه التوصيات أساس قرارات وزارة التربية والتعليم، وتنطبق قرارات الوزارة على جميع المعلمين العاملين في المدارس الحكومية، والتابعة لوكالة الغوث، والخاصة في فلسطين.

4.8 إطار زمني لتنفيذ التوصيات

- يتم تنفيذ جميع التوصيات حول مهنة التعليم أعلاه خلال خمس السنوات القادمة، أي بنهاية العام الأكاديمي 2012/2013.
- ابتداء من العام الدراسي 2008/2009، تعطى الأولوية في

نتائج تعلم الطلبة، كتحصيلهم أو الأنشطة والمشاريع التي قدموها في صفوف المعلم.

■ المبادرات، والإبداع، والنشاطات المهنية الأخرى التي قام بها المعلم.

■ النشاطات ذات العلاقة بالمجتمع المحلي.

■ يقيم أداء المعلم بناء على المعايير الجديدة المحددة حسب هذه الاستراتيجية.

4.24 يتم النظر في طلبات الترقية من قبل لجان ترقية غير مركزية تعمل بناء على أسس مفرّدة وواضحة، وتقدم تقاريرها إلى الجهات المختصة. ينظر في إمكانية إشراك المعلمين في تقييم طلبات ترقية زملائهم.

4.3 معايير المعلم

تحدد هيئة تطوير التعليم معايير المعلم في كل رتبة، وحسب المرحلة والتخصص. ويؤخذ بعين الاعتبار الوصول إلى توزيع معقول لنسب المعلمين في كل رتبة.

4.4 منح رخصة مزاوله المهنة

■ تحدد هيئة تطوير مهنة التعليم آلية تقييم المعلم ليمنح رخصة مزاوله المهنة في نهاية فترة التجربة (غير مثبت).

■ أما المعلمون الذين يعملون حالياً في مهنة التعليم، فيمنحون رخصة مزاوله المهنة أو توماتيكياً (أي دون تقييم)، إذا كانوا مؤهلين تربوياً، وبعد حصولهم على دبلوم التأهيل التربوي إذا كانوا غير مؤهلين تربوياً، وبعد حصولهم على درجة البكالوريوس إذا كانوا من حملة شهادة الدبلوم المتوسط. ويعطى المعلم الذي يعمل في التعليم حالياً رخصة مؤقتة لحين استيفاء شروط الحصول على رخصة دائمة.

■ تنظر الهيئة في طبيعة التأهيل التربوي لخريجي الجامعات غير الفلسطينية وتوصي باعتماد الشهادات، أو تحدد تأهيل مكمل، من أجل منح رخصة مزاوله المهنة.

التعيين لمن يحمل مؤهلاً تربوياً. ومن يعين من غير تأهيل تربوي يتم تعيينه بعقد خاص يجدد سنوياً، إلى أن يحصل على دبلوم تأهيل تربوي ملائم (حسب المرحلة والموضوع) في مدة أقصاها ثلاث سنوات.

■ تتوقف الوزارة عن تعيين معلمين غير مؤهلين ابتداء من العام الدراسي 2015/2014.

■ يعين المعلمون من حملة الدبلوم المتوسط فقط في الحقول التي لا توجد فيها برامج بكالوريوس، ولحين تطوير برامج البكالوريوس الملائمة. (على سبيل المثال، معلم موسيقى أو فن أو رياضة).

■ يعطى المعلمون العاملون في سلك التعليم، وغير المؤهلين تربوياً، فرصة حتى العام الدراسي 2020/2019 للحصول على دبلوم تربوي ملائم. (بحيث تترك حرية اتخاذ القرار حول الحصول على تأهيل تربوي أو عدم الحصول عليه للمعلمين، وخاصة لأولئك الكبار في السن).

٥. إدارة النظام



أولاً: تحليل الوضع القائم

العرض والطلب، والملاءمة مع احتياجات المدارس

حدث مؤخراً ازدياد كبير جداً في أعداد المقبولين في برامج التربية في بعض مؤسسات التعليم العالي، لكن هذه البرامج لا تجتذب أفضل الطلبة من ناحية أكاديمية، كما إن معظم المقبولين لا يتخصصون في تخصصات تعليمية مطلوبة. ونسبة الخريجين من مؤسسات التعليم العالي في التخصصات التعليمية والتخصصات الرافدة لمهنة التعليم (فيزياء، كيمياء، لغة عربية، تاريخ، الخ) ثابتة، وتشكل حوالي نصف أعداد الخريجين من الجامعات المحلية. ويشكل خريجو جامعة القدس المفتوحة، يليها خريجو جامعتي الأقصى والإسلامية، معظم خريجي التخصصات التربوية، ومعظم هؤلاء الخريجين مختصون بالتربية الابتدائية أو تخصصات أدبية يوجد فيها زيادة في العرض. كما يزداد عدد الطلبة في هذه الجامعات بتواتر سريع. ومن ناحية ثانية، فقد أغلقت بعض التخصصات العلمية في كليات التربية في بعض مؤسسات التعليم العالي مؤخراً، وذلك بسبب قلة إقبال الطلبة عليها. وأغلق برنامج بكالوريوس رياض الأطفال في إحدى الجامعات أيضاً بسبب ضعف الإقبال. كذلك، فإن



كذلك فإن عملية حفظ وتحسين الجودة في تأهيل المعلمين، سواء على مستوى هيئة الاعتماد والجودة والتنوع، أو في الآليات الداخلية لحفظ وتحسين برامج تأهيل المعلمين ما قبل وأثناء الخدمة التي تقدمها الجهات المختلفة (الوزارة، الجامعات، الوكالة، مؤسسات المجتمع المدني ذات العلاقة) بحاجة إلى تطوير، خاصة في ظل تبني الوزارة لموضوع متابعة وضبط جودة العملية التعليمية في مؤسسات التعليم العالي، وكذلك مراجعة وضبط التعليم المفتوح، وذلك في خطتها الخمسية الثانية 2007-2011.

وتوجد حاجة لتطوير الكوادر البشرية المساندة للمعلمين، كالمدرّاء والمشرفين، والمدرّبين وأساتذة الجامعات في مجال التربية. وهناك نقص كبير في الأبحاث حول تأهيل المعلمين في فلسطين، وحول نشر وتبادل الخبرات حول تأهيل المعلمين.

ثانياً: تمهيد للتوصيات

يتبين من تحليل الوضع القائم ضرورة تنظيم الجوانب الكمية المرتبطة بالعرض والطلب على مهنة التعليم. كما يتبين وجود حاجة لحفظ وتحسين عملية إعداد المعلمين وتيسير تطورهم المهني المستمر. وأخيراً، يتبين ضرورة دعم وزارة التربية والتعليم العالي وتطوير قدراتها على إدارة نظام تأهيل المعلمين ما قبل الخدمة وأثناءها.

ثالثاً: التوصيات

يوصى بتطوير أدوار وزارة التربية والتعليم في إدارة نظام تأهيل المعلمين، وتنظيمه، والإشراف عليه. وهذا يتطلب:

5.1 تحسين أداء الوزارة في تنظيم

عملية إعداد المعلمين والإشراف عليها،

بحيث يتخرج طلبة-معلمون جيدون،

وبأعداد تلائم الحاجة للمعلمين في

المدارس الفلسطينية.

5.11 التركيز على تطوير آليات داخلية في مؤسسات التعليم العالي لحفظ وتحسين جودة برامج إعداد المعلمين أثناء اعتماد هذه

الإقبال على دبلوم التربية لتأهيل معلمي المرحلة الثانوية قليل، وعدد الجامعات التي تقدم برنامج هذا الدبلوم قليل جداً، مع العلم أنه في الأعوام الخمسة القادمة من المتوقع أن تكون الزيادة الكبيرة في أعداد طلبة المدارس هي في أعداد طلبة المرحلة الثانوية. ولكن تجدر الإشارة إلى أن الإقبال على هذه البرامج قليل، في كثير من الأحيان، لأنه يمكن العمل كمعلم، حالياً، دون إعداد تربوي ملائم.

بالنسبة للمتقدمين للوظائف التعليمية، فإن عدد المتقدمين يفوق أضعاف عدد المعينين. وبشكل عام، فالعرض أكثر من الطلب بالنسبة للمعلمين؛ حيث توجد حاجة لحوالي 3000 معلم سنوياً في جميع قطاعات التعليم الحكومية والوكالة والخاصة. وقد قبل في العام الماضي في مدارس وزارة التربية حوالي ألفي معلم من أصل 38 ألف متقدم. وهذا الأمر يؤدي لوجود تراكم كبير عبر السنوات لأعداد كبيرة من المتقدمين، سواء المؤهلين أو غير المؤهلين لوظيفة التعليم. ويظهر أن بعض الوظائف، مثل وظائف الإرشاد التربوي، معلم اللغة العربية، التربية الإسلامية، التربية الابتدائية عليها إقبال أكثر من غيرها، بينما الإقبال أقل بكثير على وظائف معلم العلوم بجميع تخصصاتها، والرياضيات، والحاسوب، وتكنولوجيا المعلومات. هذا، وتبني وزارة التربية والتعليم العالي في خطتها الخمسية الثانية 2007-2011 العمل على توجيه الطلاب للالتحاق بالتعليم العالي حسب التخصصات الضرورية، وحسب حاجة المجتمع، وكذلك العمل على إيجاد نظام خاص يضمن ترشيد وتنظيم توزيع الطلبة حسب التخصصات في مؤسسات التعليم العالي.

دور الوزارة في إدارة نظام تأهيل المعلمين

يمكن اعتبار إدارة نظام تأهيل المعلمين في وزارة التربية والتعليم غير متطورة بالشكل الكافي، حيث لا توجد سياسة لتأهيل المعلمين في فلسطين. والوزارة لا تقوم بدورها الكامل حسب ما ينص عليه القانون في الإشراف على برامج تأهيل المعلمين ما قبل الخدمة وتنظيم هذه البرامج. كذلك، فهي تقبل المتقدمين لوظيفة معلم بغض النظر عن تأهيلهم التربوي أو عدمه، وتقوم بتأهيل المعلمين أثناء الخدمة تأهيلاً أولياً بدلاً من التركيز على التطور المهني المستمر.



Photo credit: UNICEF-oP/Steve Sabella

5.2 تحسين أداء الوزارة في تنظيم عملية التطور المهني المستمر للمعلمين، والإشراف عليها.

5.21 تحديد الجهات، داخل الوزارة، المسؤولة عن جوانب مختلفة محددة (إشراف واعتماد، أو تنظيم، أو تقديم خدمات) من عملية تأهيل المعلمين أثناء الخدمة، وبحيث تتلاءم مع التوصية السابقة (3.2) حول الموضوع. (على سبيل المثال، من يعتمد برامج تأهيل المعلمين أثناء الخدمة والمؤسسات التي تقدم هذه البرامج؟ أو ما هي الجهة/الجهات المسؤولة، داخل الوزارة، عن التطور المهني المستمر للمعلمين وغيرهم من العاملين في مجال التربية، كالمدرّاء، أو المشرفين التربويين، أو المرشدين التربويين؟).

5.22 اعتماد المؤسسات المزودة لبرامج ونشاطات التطور المهني المستمر، واعتماد برامجها بشكل دوري من خلال تقييمها لحفظ وتحسين جودة البرامج. وينطبق هذا على الجهات داخل وزارة التربية والتعليم، التي تقدم برامج تطور مهني مستمر.

5.23 استخدام المشرفين التربويين ومدراء المدارس المعايير الجديدة في تحديد احتياجات المعلمين للتطور المهني المستمر، (وكما تمت التوصية به في التوصية 4.23).

5.3 تحسين قدرات الوزارة على القيام بالمهام السابقة، ودعمها للقيام بهذه المهام.

5.31 تطوير الموارد البشرية في وزارة التربية والتعليم، بما في ذلك توفير التطور المهني المستمر للمدرّاء والمشرفين والإداريين

البرامج من قبل الهيئة الوطنية للاعتماد والجودة.

5.12 اعتماد برامج إعداد المعلمين بشكل دوري حسب نظام الهيئة الوطنية للاعتماد والجودة.

5.13 تحفيز الطلبة ذوي القدرات العالية للالتحاق ببرامج إعداد المعلمين، وتحفيز الذكور أيضاً، وخاصة في التخصصات المطلوبة في المدارس (تخفيض الأقساط أو توفير منح، أو توفير المنح الكاملة مقابل تعاقد مبكر للعمل كمعلمين، على سبيل المثال).

5.14 قيام الوزارة، بالتعاون مع الجامعات، بدراسات حول نوعية خريجي برامج إعداد المعلمين المختلفة وأدائهم.

5.15 تحسين التوازن بين العرض والطلب من خلال:

- القيام بدراسات تخطيطية تأخذ بالاعتبار خريجي الجامعات الفلسطينية وغيرها، والتوقعات للاحتياجات من المعلمين حسب المرحلة والتخصص، وطبيعة المتقدمين لوظيفة المعلم في وزارة التربية وفي وكالة الغوث.

- ترشيد أعداد المقبولين في برامج إعداد المعلمين المختلفة من خلال تحديد سقف لأعداد المقبولين، وتحديد معدل شهادة الثانوية العامة الأدنى للقبول، وذلك حسب صلاحيات الوزارة المحددة في قانون التعليم العالي للعام 1998.

- نشر نتائج الدراسات حول العرض والطلب، بشكل دوري، ليعتبر الطالب على إمكانية توظيفه بعد التخرج من برنامج محدد لإعداد المعلمين.

- إلزام برامج إعداد المعلمين بتزويد وزارة التربية والتعليم بإحصائيات عن نسب خريجها المنتهين بمهنة التعليم، لتقوم الوزارة بتجميعها وتحليلها ونشرها.

5.4 اتخاذ القرارات حول تنفيذ الاستراتيجية وتنفيذها

5.41 تقوم وزارة التربية والتعليم بتحديد جدول زمني لإعلان القرارات المختلفة المترتبة على هذه التوصيات ولبدء تنفيذ هذه القرارات.

5.42 تقوم وزارة التربية والتعليم بإدارة التغيير المطلوب لتنفيذ هذه القرارات، على سبيل المثال، عن طريق عقد الندوات وإرسال التعميمات للمسؤولين عن برامج تأهيل المعلمين ما قبل الخبرة وأثناءها، وعن طريق تعريف المدرء والمعلمين في المدارس المختلفة بالاستراتيجية وتهيئتهم لها.

في المديرية المختلفة، وفي جهاز الوزارة المركزي، (كما تمت التوصية به في التوصية 3.32)

5.32 تطوير قدرات الهيئة الوطنية للاعتماد والجودة لتستطيع اعتماد برامج إعداد المعلمين بشكل دوري وفقاً لنظام الهيئة.

5.33 تطوير نظام إدارة المعلومات التربوي (Educational Management Information System – EMIS) في الوزارة، خاصة لتحديد الاحتياجات للتطور المهني المستمر، ولتحسين التوازن بين العرض والطلب.

5.34 اعتماد نظام أقل مركزية في وزارة التربية والتعليم لتلبية احتياجات المدارس والمعلمين بشكل أفضل وتمكين المدارس والمعلمين. وتأتي أهمية ذلك خاصة في ما يتعلق بتعيين المعلمين حسب حاجة المدرسة ورغبة المعلم، وفي تحديد احتياجات التطور المهني المستمر للمعلم، وربطه بتحسين المدرسة، وفي إعطاء دور للمعلم والمدرسة في تصميم نشاطات تحسين المدرسة والتطور المهني للمعلم.

5.35 إنشاء وزارة التربية والتعليم العالي، بالتعاون مع الأطراف المعنية، هيئة تطوير مهنة التعليم لتدعم جهود وزارة التربية والتعليم والهيئة الوطنية للاعتماد والجودة في مجال إعداد وتأهيل المعلمين، وتيسير تطورهم المستمر. وتكون الهيئة مستقلة، ومكونة من ممثلين عن المعلمين واتحاداتهم ونقاباتهم، وعن المؤسسات العاملة في مجالي إعداد المعلمين وتطورهم المهني المستمر، وتقدم توصياتها للوزارة والهيئة الوطنية للاعتماد والجودة في المجالات الآتية:

- تطوير معايير لبرامج إعداد المعلمين.
- تطوير معايير لبرامج إعداد المختصين بالتربية الخاصة، والإرشاد المدرسي.
- تطوير معايير لبرامج التطور المهني المستمر للمعلمين.
- تحديد شروط الترقية للمعلم من رتبة إلى أخرى.
- تحديد معايير المعلم في كل رتبة، وذلك حسب المرحلة والتخصص.
- تحديد آلية تقييم المعلم ليمنح رخصة مزاولة المهنة.
- تحديد معايير لبرامج إعداد المديرين والمشرفين التربويين.

لائحة بأسماء أعضاء اللجنتين المرجعية والاستشارية

المجموعة المرجعية:

المؤسسة	الاسم
وزارة التربية والتعليم العالي	بسام مناصرة
المورد / مركز تطور المعلم	إسماعيل نجوم
جامعة القدس المفتوحة	إسراء أبو عياش
وزارة التربية والتعليم ، الإدارة العامة للكليات	رثيف شبانة
جامعة بيرزيت	رمزي ريحان
وزارة التربية والتعليم / الإدارة العامة للإشراف والتدريب	زاهر عطوة
الجامعة الإسلامية	سناء أبو دقة
وزارة التربية / مركز المناهج	عثمان عامر
الإدارة العامة للتخطيط	مأمون جبر
وزارة التربية / مركز المناهج	مراد عوض الله
وزارة التربية والتعليم / الإدارة العامة للقياس والتقويم	محمد مطر
مركز القطان / رام الله	وائل كشك
وكالة الغوث	وحيد جبران
المعهد الوطني للتدريب	وليد إحشيش

المجموعة الاستشارية:

وزارة التربية والتعليم العالي	لميس العلمي
جامعة النجاح الوطنية	أحمد عوض
جامعة القدس المفتوحة	نادر أبو خلف
وزارة التخطيط	إبراهيم درعاوي
جامعة الخليل	علم الدين الخطيب
جامعة بيت لحم	هالة يميني
مركز إبداع المعلم	حذيفة جلامنة
جامعة القدس	غسان سرحان
وكالة الغوث الدولية	ناصر السعافين
جامعة بيرزيت	خولة شخشير - صبري
وزارة التربية والتعليم العالي	زيد قمحية
وزارة التربية والتعليم العالي	محمد السبوع
وزارة التربية والتعليم العالي	بصري صالح
وزارة التربية والتعليم العالي	سعادة حمودة
وزارة التربية والتعليم العالي	ثروت زيد

وزارة التربية والتعليم العالي	توفيق الطاهر
وزارة التربية والتعليم العالي	سعاد القدومي
وزارة التربية والتعليم العالي	شهناز الفار
وزارة التربية والتعليم العالي	نصر عوض
مدرسة الفرندز	عمر عساف
مؤسسة مدد	جاكلين صفيير
مؤسسة التعاون	تفيدة جرباوي
مكتب التمثيل النرويجي	Signe Marie Breivik
اليونسف	Shao Potung
اللجنة الوطنية لليونسكو	محمد كمال جبر
الجامعة الإسلامية	عليان الحولي
جامعة الأقصى	تيسير نشوان
جامعة الأزهر	محمد عليان

منسق الإستراتيجية:

جامعة بيرزيت	ماهر الحشوة
--------------	-------------

قائمة المراجع:

- دليل كلية فلسطين التقنية رام الله للبنات 2005. فلسطين.
- دليل كلية فلسطين التقنية طولكرم - خضوري 2006/2005. فلسطين.
- ريحان، رمزي. (1999). "تأملات حول التربية الفلسطينية في القرن الحادي والعشرين". (نشرت كالفصل الأول في خطة التطوير التربوي الخمسية الأولى للفترة 2000-2004، المجلد الأول. وزارة التربية والتعليم). فلسطين.
- الزعانين، جمال. وجبران، وحيد. (2007). "معايير اختيار المعلمين ومقارنته بمعايير عالمية" (ورقة عمل مقدمة لورشة عمل حول العلاقة التكاملية بين التعليم العالي والتعليم الأساسي: برامج تدريب وإعداد المعلمين). رام الله - فلسطين.
- شبانة، رفيف. الإدارة العامة للكليات - وزارة التربية والتعليم العالي. مقابلة شخصية بتاريخ 2007/4/30.
- صباح، رفعت. مركز إبداع المعلم-رام الله. مقابلة شخصية بتاريخ 2007/5/26.
- صبري، خولة شخشير. وأبودقة، سناء، ومحمد، رانية حسين. (2006). سياسات تطوير نوعية مهنة التعليم في الأراضي الفلسطينية. معهد أبحاث السياسات الاقتصادية الفلسطيني (ماس)، رام الله - فلسطين.
- عبد الحليم خضر، إبراهيم. مدير دائرة التطوير في وزارة التربية والتعليم العالي. مقابلة شخصية بتاريخ 2007/4/8.
- عمران، محمد. كلية العلوم التربوية/ مجتمع رام الله. مقابلة شخصية بتاريخ 2007/4/8.
- فريق من الباحثين في مركز القطان للبحث والتطوير التربوي. (2001). واقع برامج التأهيل التربوي في الجامعات الفلسطينية واحتياجات القطاع التعليمي خلال الأعوام العشرة القادمة. مركز القطان للبحث والتطوير التربوي، رام الله - فلسطين.
- الفقيه، لبنى سعيد موسى. (2004). دور مدير المدرسة في تطوير المعلمين مهنيًا في منطقة ضواحي القدس من وجهة نظر المعلمين والمديرين. رسالة ماجستير غير منشورة، جامعة بيرزيت، بيرزيت - فلسطين.
- كشك، وائل. مركز القطان للبحث والتطوير التربوي-رام الله. مقابلة شخصية بتاريخ 2007/5/26.
- مركز تطوير المناهج، الإدارة العامة للمناهج التربوية. (1998). خطة المنهاج الفلسطيني الأول. اليونسكو. مطبعة المعارف. القدس - فلسطين.
- أبو سمرة، إياد. هيئة الاعتماد والجودة والنوعية - وزارة التربية والتعليم العالي. مقابلة شخصية بتاريخ 2007/4/30.
- أبو ملوح، محمد. مركز القطان للبحث والتطوير التربوي - غزة. اتصال هاتفي بتاريخ 2007/5/26.
- الأشهب، عائدة كامل. (2001). درجة مشاركة أعضاء الهيئات التدريسية في مدارس القدس في اتخاذ القرار وعلاقته في الانتماء لمهنة التعليم. رسالة ماجستير غير منشورة، جامعة القدس، القدس - فلسطين.
- نجوم، اسماعيل. مركز تطور المعلم/المورد-رام الله. مقابلة شخصية بتاريخ 2007/5/26.
- بغدادي، رشا. وحدة الإبداع في التعلم "جامعة بيرزيت". مقابلة شخصية بتاريخ 2007/5/28.
- بقلة، مورييس. مشروع SPEP - جامعة بيرزيت. مقابلة شخصية بتاريخ 2007/5/28.
- جبر، مأمون. وشويخ، جهاد. (2004). واقع المعلم الجديد بين التأهيل والتدريب. مركز إبداع المعلم، رام الله - فلسطين.
- الجعفري، محمود. ولافي، دارين. (2004). مدى التلاؤم بين خريجي التعليم العالي الفلسطيني ومتطلبات سوق العمل الفلسطينية. معهد أبحاث السياسات الاقتصادية الفلسطيني (ماس)، رام الله - فلسطين.
- الحشوة، ماهر. (2007). "إصلاح برامج إعداد المعلمين في فلسطين ضمن استراتيجية تطوير المعلمين في فلسطين" (ورقة عمل مقدمة لورشة عمل حول العلاقة التكاملية بين التعليم العالي والتعليم الأساسي: برامج تدريب وإعداد المعلمين). رام الله - فلسطين.
- دليل الجامعة العربية الأمريكية 2006/2007. فلسطين.
- دليل جامعة الخليل 2004. فلسطين.
- دليل جامعة القدس المفتوحة 2005-2006. فلسطين.
- دليل جامعة بيت لحم 2006. فلسطين.
- دليل جامعة بيرزيت 2004-2005. فلسطين.
- دليل كلية العلوم التربوية وكلية مجتمع رام الله 2004. فلسطين.
- دليل كلية فلسطين التقنية - دير البلح 2006/2005. فلسطين.

- موقع الجامعة الإسلامية على شبكة الإنترنت . (2007) . www.iugaza.edu
- موقع جامعة الأزهر على شبكة الإنترنت . (2007) . www.alazhar-gaza.edu
- موقع جامعة الأقصى على شبكة الإنترنت . (2007) . www.alaqa.edu.ps
- موقع جامعة الخليل على شبكة الإنترنت . (2007) . www.hebron.edu
- موقع جامعة القدس المفتوحة على شبكة الإنترنت . (2007) . www.qou.edu
- موقع جامعة النجاح الوطنية على شبكة الإنترنت . (2007) . www.najah.edu
- موقع جامعة بيت لحم على شبكة الإنترنت . (2007) . www.bethlehem.edu
- موقع كلية مجتمع العلوم المهنية والتطبيقية على شبكة الإنترنت . (2007) . www.ccast.edu.ps
- موقع وزارة التربية والتعليم الأردنية على شبكة الإنترنت . (2007) . www.moe.gov.jo
- موقع وزارة التربية والتعليم العالي الفلسطينية على شبكة الإنترنت . (2007) . www.mohe.gov.ps
- موقع وزارة التربية والتعليم القطرية على شبكة الإنترنت . (2007) . www.moh.edu.qa
- موقع وزارة التربية والتعليم الكويتية على شبكة الإنترنت . (2007) . www.moe.edu.kw
- موقع وزارة التربية والتعليم بالمملكة العربية السعودية على شبكة الإنترنت . (2007) . www.moe.gov.sa
- نيهان، رنا سامي ذيب . (2004) . مصادر الضغط النفسي التي يعاني منها معلمو المدارس التابعة لوكالة الغوث الدولية في منطقة القدس . رسالة ماجستير غير منشورة ، جامعة بيرزيت ، بيرزيت - فلسطين .
- وزارة التربية والتعليم العالي - الإدارة العامة للإشراف والتأهيل التربوي - دائرة التدريب . (2006) . دليل الإجراءات التدريبية . ط 1 . فلسطين .
- وزارة التربية والتعليم العالي - الإدارة العامة للإشراف والتأهيل التربوي - دائرة التدريب . (2007-2008) . الدليل التدريبي . فلسطين .
- وزارة التربية والتعليم العالي - الإدارة العامة للإشراف والتأهيل التربوي - دائرة الإشراف التربوي . (2007-2008) . دليل في الإشراف التربوي . فلسطين .
- وزارة التربية والتعليم العالي - الإدارة العامة للتخطيط التربوي . (2007) . الخطة الخمسية التطويرية 2007-2011 : نحو التطوير التربوي . فلسطين .
- وزارة التربية والتعليم العالي . (1999) . التعليم والتدريب المهني والتقني في فلسطين : الإستراتيجية الوطنية .
- وزارة التربية والتعليم العالي - الإدارة العامة للتخطيط التربوي . (2007) . الخطة الخمسية التطويرية 2007-2011 : نحو التطوير التربوي . فلسطين .
- وزارة التربية والتعليم العالي . (1999-2000) . الدليل الإحصائي لمؤسسات التعليم العالي الفلسطيني . رام الله - فلسطين .
- وزارة التربية والتعليم العالي . (2000-2001) . الدليل الإحصائي لمؤسسات التعليم العالي الفلسطيني . رام الله - فلسطين .
- وزارة التربية والتعليم العالي . (2001-2002) . الدليل الإحصائي لمؤسسات التعليم العالي الفلسطيني . رام الله - فلسطين .
- وزارة التربية والتعليم العالي . (2002-2003) . الدليل الإحصائي لمؤسسات التعليم العالي الفلسطيني . رام الله - فلسطين .
- وزارة التربية والتعليم العالي . (2003-2004) . الدليل الإحصائي لمؤسسات التعليم العالي الفلسطيني . رام الله - فلسطين .

- وزارة التربية والتعليم العالي. (2004-2005). الدليل الإحصائي لمؤسسات التعليم العالي الفلسطيني . رام الله- فلسطين .
- وزارة التربية والتعليم العالي. (2005-2006). الدليل الإحصائي لمؤسسات التعليم العالي الفلسطيني . رام الله- فلسطين .
- وزارة التربية والتعليم العالي. (2007). وثيقة التشخيص التربوي . رام الله- فلسطين .