



دولة فلسطين
وزارة التربية والتعليم العالي

إجازة المعلم لمزاولة مهنة التعليم في فلسطين (نظام مقترح)

شباط 2015



هيئة تطوير مهنة التعليم

وزارة التربية والتعليم العالي هيئة تطوير مهنة التعليم CDTP

الإشراف:	د. بصري صالح	وزارة التربية والتعليم العالي- الوكيل المساعد لشؤون التخطيط والتطوير
المتابعة:	د. سماح عريقات	وزارة التربية والتعليم العالي- هيئة تطوير مهنة التعليم - منسقة الهيئة سابقاً
	أ. أمجد أبو حسين	وزارة التربية والتعليم العالي- الإدارة العامة للشؤون الإدارية- مدير دائرة الرواتب والعلاوات
	أ. حازم أبو جزر	وزارة التربية والتعليم العالي- منسق هيئة تطوير مهنة التعليم
تحرير لغوي:	أ. رائد حامد	وزارة التربية والتعليم العالي- هيئة تطوير مهنة التعليم- مسؤول الإعلام والتوعية

هيئة تطوير مهنة التعليم CDTP

تلفاكس: +97022412101

thecdtp@gmail.com

 هيئة تطوير مهنة التعليم CDTP

المحتويات

5	تقديم
7	الفصل الأول: إجازة المعلم ومهنة التعليم
8	- المقدمة
8	- المبررات
9	- الأهداف
9	- الأهمية
11	الفصل الثاني: تعليمات إجازة المعلم لمزاولة مهنة التعليم
12	- المقدمة
12	- المصطلحات
13	- أولاً: شروط الحصول على الإجازة لمزاولة مهنة التعليم
13	- ثانياً: أسس منح الإجازة لمزاولة مهنة التعليم
13	- ثالثاً: إجازات المعلمين
14	- رابعاً: امتيازات الإجازة
14	- خامساً: سحب الإجازة وتحويلها
15	- سادساً: المعلمون على رأس العمل
15	- سابعاً: تاريخ التطبيق
17	الفصل الثالث: اللوائح التنفيذية
19	- اللائحة الأولى: إجراءات اختيار خبراء المباحث وإجراءات منحهم الإجازة
22	- اللائحة الثانية: أسس تشكيل العناقد
23	- اللائحة الثالثة: علاقة المشرفين التربويين بالمعلم الأول وخبير المبحث
23	- اللائحة الرابعة: علاقة مدير المدرسة بالمعلم الأول وخبير المبحث
24	- اللائحة الخامسة: بطاقة الوصف الوظيفي للمعلم الأول
26	- اللائحة السادسة: بطاقة الوصف الوظيفي لخبير المبحث
29	الفصل الرابع: الخطة الزمنية للتطبيق



تقديم

تأتي إجازة المعلم لمزاولة المهنة تحقيقاً لرؤية وزارة التربية والتعليم العالي، هذه الرؤية الطموحة التي كان على أساسها تشكيل هيئة تطوير مهنة التعليم، واستناداً إلى توصيات إستراتيجية إعداد وتأهيل المعلمين في فلسطين.

فإصدار نظام إجازة المعلم لمزاولة مهنة التعليم خطوة تكميلية لما بدأتها هيئة تطوير مهنة التعليم من بناء معايير مهنية خاصة بالمعلمين على اختلاف رتبهم، (معلم جديد، معلم، معلم أول، خبير المبحث)، ومعايير مدير المدرسة وأخلاقيات المهنة، وإيلاء المبادرات والأبحاث والإبداعات التربوية اهتماماً خاصاً؛ لتكون حلقة من سلسلة الحلقات التي تشكل منظومة المعايير المهنية للعاملين في الميدان التربوي كافة؛ وليكون بذلك نظام الإجازة مرجعية لتوصيف مهنة التعليم ورتبها.

إن تطبيق نظام إجازة مزاوله المهنة والأخذ به عند صنع القرار، سيكون له الأثر الإيجابي على الواقع التربوي بعامة، وعلى المعلم بخاصة، فنظام الإجازة يهتم بتحسين أحوال المعلم الاجتماعية والمادية والمهنية وهو الهدف المنشود، لتغيير الواقع، للمحافظة على المعلم المبدع الكفاء؛ ليبقى متميزاً وكافاً على ذلك وهو داخل غرفة الصف، ويساهم في تطوير واقع زملائه المعلمين مهنيًا.

وختاماً، الشكر والتقدير لطاقم وزارة التربية والتعليم العالي بعامة، وفريق هيئة تطوير مهنة التعليم بخاصة وأعضاء لجنة المعايير المهنية، والمستشارين التربويين، وللشركاء من الجامعات والمؤسسات المحلية والدولية؛ لما أنجزوه من عمل تربوي متميز، كما أن الشكر موصول لمنظمة الأمم المتحدة للتربية والعلم والثقافة (اليونسكو) والاتحاد الأوروبي وحكومة النرويج، وكل من ساهم وساعد في إعداد نظام إجازة المعلم لمزاولة مهنة التعليم الذي يمثل انطلاقةً تربويةً جديدة نحو مستقبلٍ تربويٍّ أفضل.

وزيرة التربية والتعليم العالي

أ.د. خولة الشخشير

الفصل الأول

إجازة المعلم ومهنة التعليم

المقدمة ◀

المبررات ◀

الأهداف ◀

الأهمية ◀

الفصل الأول

إجازة المعلم ومهنة التعليم

المقدمة

التعليم سرُّ نهضة المجتمعات وتقدمها، وحلُّ مشكلاتها الاجتماعية والاقتصادية والفكرية وغيرها، والمعلم محور العملية التعليمية التعليمية الذي تتعدد أدواره فيها بما يواكب المستجدات الحديثة في ميدانه وتطوير إمكاناته ومهاراته المهنية، فكان الاهتمام بالمعلم وتهيئته لمهنته؛ ليتناسب وتطلعات المجتمع نحو نظام تعليمي متطور يلبي احتياجاته التنموية، باعتبار تمهين التعليم يشكل الأساس المناسب لعمليات التطوير والإصلاح وضابطاً لنوعية المعلم وتعليم ذي نوعية رفيعة، وعليه يكون التعليم مهنة أسوة بالمهن الأخرى كالطب والهندسة، ولها متطلبات وشروط ومعايير يؤمل أن تعيد للمعلم مكانته الاجتماعية والإنسانية.

إنَّ إجازة المعلم لمزاولة مهنة التعليم تسهم في اختيار الأفضل من المتقدمين لمهنة التعليم ضمن معايير وطنية مهنية طموحة، تحقق له النمو المهني المستمر، وتكون حافزاً للتطور والارتقاء من رتبة إلى أخرى بامتيازات معنوية ومالية.

المبررات

ورد في توصيات إستراتيجية إعداد المعلمين وتأهيلهم ضرورة تحسين ظروف عمل المعلمين، وأهمية تطوير سلم وظيفي للمهنة (معلم جديد، ومعلم، ومعلم أول، وخبير المبحث)، وتحديد آلية لمنح إجازة لمزاولة مهنة التعليم (الإستراتيجية، 2008، 35)؛ كون التعليم مهنة أسوة بالمهن الأخرى كالطب والهندسة، ولها متطلبات وشروط ومعايير يؤمل أن تتحقق في المعلم، حيث تتكامل معايير مهنة التعليم وشروط القبول فيها بمعايير برامج إعداد المعلمين وبرامج التطور المهني المستمر من أجل تحسين نوعية التعليم وجودته في فلسطين. إنَّ العمل على تحديد آلية منح إجازة مهنة التعليم يعدُّ من الأولويات لاختيار الأفضل من المعلمين ضمن المعايير المهنية الطموحة والمؤهلات العلمية والتربوية العالية، بحيث يبقى المعلم متجدداً في مهنته يسعى لتطوير نفسه باستمرار محققاً بذلك ترقيات وامتيازات مناسبة.

ويأتي ذلك في ظل قيام العديد من الدول بوضع تعليمات ولوائح منح إجازة المعلم لمزاولة مهنة التعليم، تمشياً مع توصيات منظمة العمل الدولية ومنظمة اليونسكو بشأن أوضاع المدرسين. إنَّ إجازة مزاولة مهنة التعليم تسهم في تحديد سياسة اختيار المعلمين وتعيينهم، وتحديد الاحتياجات المطلوبة لنقلهم من رتبة إلى أخرى، ضمن آليات نوعية للتخطيط والتنظيم والرقابة.



الأهداف

1. الارتقاء بمهنة التعليم إلى مستوى رفيع.
2. تطبيق المعايير الوطنية المهنية للمعلمين.
3. تطوير برامج إعداد المعلمين قبل الخدمة.
4. تطوير برامج تأهيل المعلمين أثناء الخدمة.
5. رفع مستوى الكفايات القيادية والإشرافية والبحثية والتكنولوجية للمعلمين.

الأهمية

1. تعزز من مكانة المعلم الاجتماعية وتحسن وضعه الاقتصادي وتعمق اعتزازه بمهنته.
2. تحفز المعلم للاستمرار في النمو المهني وتحسين الأداء.
3. تساهم في اعتماد الكفاءة في تصنيف المعلمين إلى الرتب المختلفة.
4. تسهل عملية تقييم المعلمين كل حسب رتبته.
5. تساعد في اختيار الأفضل من بين المتقدمين لمهنة التعليم.
6. تساهم في تطوير النظام التربوي.

الفصل الثاني

تعليمات إجازة المعلم لمزاولة مهنة التعليم في فلسطين

المقدمة ◀

المصطلحات ◀

الفصل الثاني

تعليمات إجازة المعلم لمزاولة مهنة التعليم في فلسطين

مقدمة

تهدف وزارة التربية والتعليم العالي إلى الارتقاء بمهنة التعليم باختيار أفضل الكوادر لهذه المهنة؛ ما يشكل حافزاً للتنمية المهنية المستمرة للمعلم، فالمعلم الجديد سيعين حسب سياسة التوظيف ومعايير وزارة التربية والتعليم العالي، وعليه أن يطوّر نفسه ليحقق معايير «المعلم»، ويستمر في التطور إلى «معلم أول»، ثم إلى «خبير المبحث»، مستفيداً من العلاوات التشجيعية التي ينص عليها قانون الخدمة المدنية.

المصطلحات

- سنوات التهيئة: الفترة الزمنية التي يحتاجها المعلم لاكتساب الخبرة أثناء سنواته الأولى التي تؤهله لمزاولة مهنة التعليم، هي ثلاث سنوات على الأكثر من خلال برنامج تدريبي محدد.
- إجازة مزاولة مهنة التعليم: وثيقة رسمية تمنح صاحبها حق ممارسة مهنة التعليم.
- معلم جديد: هو معلم يحمل درجة البكالوريوس فأعلى، ومؤهل حسب إستراتيجية إعداد المعلمين وتأهيلهم في فلسطين، وهو على رأس عمله.
- معلم: هو معلم اجتاز السنة الأخيرة من سنوات التهيئة بتقدير (جيد) فأعلى.
- معلم أول: هو معلم حصل على درجتين في السلم الوظيفي (10 سنوات حسب نظام الخدمة المدنية الحالي)، وقد حقق معايير «معلم أول»، وحصل على تقدير (جيد جداً) فأعلى لآخر 3 سنوات.
- خبير المبحث: هو معلم قضى ثلاث سنوات على الأقل كمعلم أول أو كمشرف تربوي، وقد حقق معايير «خبير المبحث»، وحصل على تقدير (جيد جداً) فأعلى لآخر 3 سنوات، ويكون للمباحث الأساسية على مستوى العنقود، يتم اختياره حسب اللائحة الأولى من اللوائح التنفيذية.
- النقاط التدريبية: سيتم إصدار نظام يحدد كيفية احتساب النقاط التدريبية.
- الإجازة المؤقتة: سيتم إصدار نظام يحدد استحقاقات هذه الإجازة.
- سحب الإجازة: سيتم إصدار نظام يحدد أسباب وآليات وتبعات سحب الإجازة.



أولاً: شروط الحصول على الإجازة لمزاولة مهنة التعليم:

- يشترط في المتقدم للحصول على إجازة مزاوله مهنة التعليم أن يكون:
- أ . مؤهلاً حسب إستراتيجية إعداد المعلمين وتأهيلهم في فلسطين.
- ب . حاصلاً على كتاب تعيين من وزارة التربية والتعليم العالي.
- ج . اجتياز مرحلة التهيئة بنجاح.
- د . حاصلاً على كتاب عضوية من اتحاد المعلمين.

ثانياً: أسس منح الإجازة لمزاولة مهنة التعليم:

- ما قبل مرحلة الإجازة: يعيّن المعلم الجديد بعقد سنوي لمدة سنة (سنة التهيئة الأولى)، وإذا نجح بناء على تقييم خاص من قبل لجنة، يتم تصنيفه، وينتقل إلى سنة التهيئة الثانية (تحت التجربة)، وإلا يستغنى عن خدماته، وإذا كان وضعه - حسب تقدير اللجنة - بأنه أقل من (جيد) ولكن بحاجة لفرصة أخرى، يتم تجديد العقد لسنة ثانية، فإذا اجتازها بنجاح يتم تصنيفه، وينتقل لسنة التهيئة الثالثة (تحت التجربة)، وإلا يُستغنى عن خدماته.
- ملاحظة: ستقوم الوزارة بالمتابعة مع الجهات ذات العلاقة من أجل احتساب سنوات العقد بعد التصنيف لأغراض التقاعد والدرجة، وبالنسبة للفترة التي يكون فيها المعلم تحت التجربة، يجب أن يجتازها بنجاح أيضاً، وإلا تُتَهِى خدماته لعدم اجتياز فترة التجربة بنجاح.
- مرحلة الإجازة: يُعيّن المعلم الذي اجتاز العقد السنوي بإجازة مؤقتة لمدة سنة (سنة تهيئة ثانية أو ثالثة)، وبقِيَم حسب سلم الدرجات (ممتاز، جيد جداً، جيد، متوسط، ضعيف)، كالاتي:
 - إذا كان تقديره "جيداً" فأعلى يمنح إجازة "معلم".
 - إذا كان تقديره «أقل من جيد» يمنح سنة أخرى (سنة تهيئة ثالثة تحت التجربة)، وفي نهاية هذه السنة إذا كان تقديره «جيداً» فأعلى يمنح إجازة «معلم»، وإذا كان تقديره «أقل من جيد» يُستغنى عن خدماته، وتسحب منه الإجازة المؤقتة.

ثالثاً: إجازات المعلمين:

- الإجازة المؤقتة: يُمنح المعلم (تحت التجربة) المؤهل حسب إستراتيجية إعداد المعلمين وتأهيلهم إجازة مؤقتة بعد اجتياز فترة العقد بنجاح.
- إجازة معلم: يُمنح المعلم إجازة "معلم" بعد إكماله ثلاث سنوات على الأكثر في مزاوله مهنة التعليم، وحصوله على تقدير (جيد فأعلى) في نهاية سنوات التهيئة.
- الإجازة المشروطة: يُمنح المعلم بعد إكماله ثلاث سنوات على الأكثر في مزاوله مهنة التعليم على رأس عمله إجازة "معلم"، مشروطة باستكمال متطلبات إستراتيجية إعداد المعلمين وتأهيلهم.

- إجازة معلم أول: يحصل المعلم على إجازة "معلم أول" بعد حصوله على درجتين في السلم الوظيفي (10 سنوات حسب نظام الخدمة المدنية)، وقد حقق معايير "معلم أول"، وحصل على تقدير (جيد جداً) فأعلى لآخر 3 سنوات، وخلو ملفه من العقوبات سارية المفعول.
- إجازة خبير المبحث: بعد ثلاث سنوات على الأقل يحق للمعلم من فئة "معلم أول" التقدم للحصول على إجازة "خبير المبحث"، إذا حقق المعايير المطلوبة، وحصل على تقدير (جيد جداً) فأعلى لآخر 3 سنوات، وخلو ملفه من العقوبات سارية المفعول. ويتم اختياره وفق اللائحة الأولى من اللوائح التنفيذية.

رابعاً: امتيازات الإجازة:

يحصل المعلم على علاوات وامتيازات عند الانتقال من فئة لأخرى، كما يأتي:

- فئة "معلم" إلى فئة "معلم أول": يحصل على علاوة تعليم أو علاوة إشرافية أو الاثنتين معاً، كما يحصل على تخفيض بنسبة معينة من نصاب الحصص الأسبوعي، ويمارس مهام المعلم الأول.
- فئة "معلم أول" إلى «خبير المبحث»: في حال توفّر شاغر، يحصل على علاوة تعليم وعلاوة إشرافية، كما يحصل على تخفيض بنسبة معينة من نصاب الحصص الأسبوعي ويمارس مهام خبير المبحث.
- صرف علاوة 2 % بدل كل (20) نقطة تدريب.

خامساً: الإجازة وتحويلها:

- تسحب الإجازة إذا أخل صاحبها بأي معيار من المعايير الواردة فيها، أو أخل في الأنظمة المعمول بها في الوزارة طبقاً لقانون الخدمة المدنية.
- إذا حصل خبير المبحث على تقدير (جيد) يُعطى فرصة سنة أخرى لتحسين أدائه، وإذا حصل على تقدير (جيد) في السنة الثانية تستبدل إجازته من خبير المبحث إلى معلم أول، ولعودته إلى خبير المبحث عليه المرور بالإجراءات المتبعة للحصول على تلك الرتبة.
- إذا حصل خبير المبحث على تقدير دون الـ (جيد) تشكّل لجنة خاصة للبحث في أمره، فإما أن يُعطى فرصة سنة أخرى لتحسين أدائه أو يتم استبدال إجازته إلى إجازة معلم أول.
- إذا حصل المعلم الأول على تقدير (جيد) فما دون يُعطى فرصة سنة لتحسين أدائه، وإذا كان تقديره في السنة الثانية (جيداً) فما دون، تستبدل إجازته إلى إجازة معلم، ولعودته إلى معلم أول عليه تحقيق شروط تلك الرتبة.
- إذا حصل المعلم على تقدير دون الـ (جيد) تستبدل إجازته إلى إجازة مؤقتة.
- إذا تكرر حصوله على تقدير (أقل من جيد) لسنتين متتاليتين في تقرير الأداء السنوي تسحب الإجازة، ويُعطى سنة لإعادة تأهيل نفسه.



سادساً: المعلمون على رأس العمل:

يتم وضع آلية للمعلمين الذين لهم أكثر من ثلاث سنوات في الخدمة الفعلية وهم على رأس عملهم، لمنحهم إجازة كالاتي:

- يحصل جميع المعلمين المؤهلين حسب إستراتيجية إعداد وتأهيل المعلمين على إجازة «معلم» إجازة كاملة.
- يحصل المعلمون الذين لم يحققوا متطلبات إستراتيجية إعداد المعلمين وتأهيلهم على إجازة مشروطة.

سابعاً: تاريخ التطبيق:

يتم تطبيق التعليمات على جميع المعلمين اعتباراً من تاريخ إقراره، مع مراعاة ما يأتي:

- أن تضع الجهة المختصة برامج تدريبية لسنوات التهيئة الثلاث، ومواصفات ملف الإنجاز.
- تضع الجهة المختصة نماذج التقييم المطلوبة بناء على المعايير المهنية للمعلم، كالاتي:
«المعلم في سنة العقد»، «المعلم»، «المعلم الأول»، «خبير المبحث». كما يتم تحديد المقيم ومعايير أو لجنة التقييم.
- تطبق التعليمات على مَنْ يشغل وظيفة معلم من (مهندسين، وفنيين، وعاملين في المدارس الثانوية المهنية) وفق معايير مهنية خاصة بهم.
- تنظر هيئة تطوير مهنة التعليم في القضايا التي لم تعالجها هذه التعليمات وتقدم توصياتها لأصحاب القرار.

الفصل الثالث

اللوائح التنفيذية

اللائحة الأولى ◀

اللائحة الثانية ◀

اللائحة الثالثة ◀

اللائحة الرابعة ◀

اللائحة الخامسة ◀

اللائحة السادسة ◀

الفصل الثالث

اللوائح التنفيذية

لقد حددت تعليمات إجازة المعلم لمزاولة مهنة التعليم انتقال المعلم من رتبة، إلى أخرى (معلم جديد، معلم، معلم أول، خبير المبحث)، وحددت شروط كل منها من حيث سنوات الخدمة ومستوى الأداء، كما حددت امتيازات كل رتبة، ومتى تسحب هذه الإجازة أو تحوّل إلى رتبة أدنى، ومن أجل توضيح هذه التعليمات وإجراءات تنفيذها وضعت اللوائح الآتية:

- اللائحة الأولى: إجراءات اختيار خبراء المباحث وإجراءات منحهم الإجازة.
- اللائحة الثانية: أسس تشكيل العناقيد.
- اللائحة الثالثة: علاقة المشرفين التربويين بالمعلم الأول وخبير المبحث.
- اللائحة الرابعة: علاقة مدير المدرسة بالمعلم الأول وخبير المبحث.
- اللائحة الخامسة: بطاقة الوصف الوظيفي للمعلم الأول.
- اللائحة السادسة: بطاقة الوصف الوظيفي لخبير المبحث.



اللائحة الأولى

إجراءات اختيار خبراء المباحث وإجراءات منحهم الإجازة

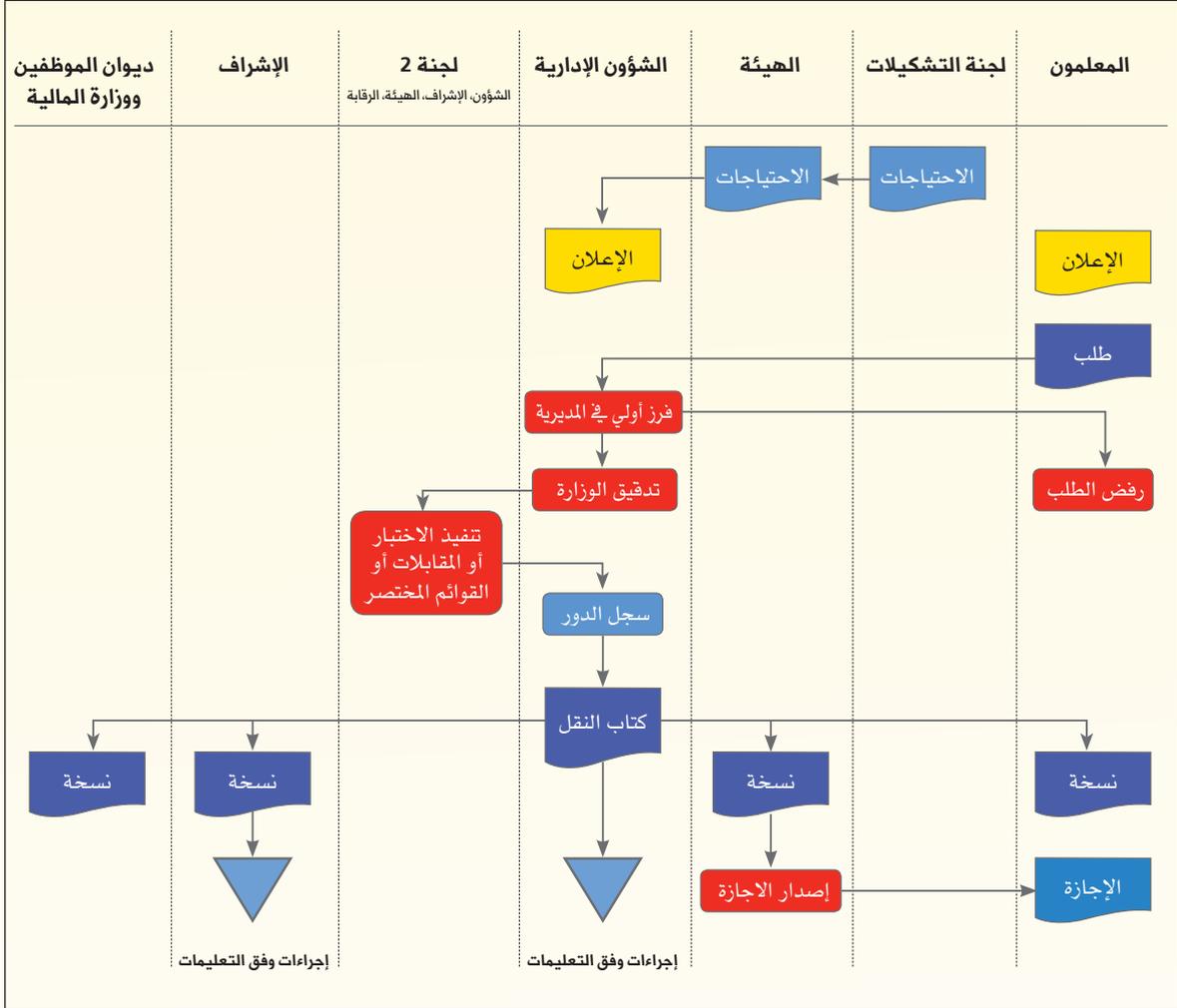
1. تقوم لجنة التشكيلات بدراسة احتياجات المديرية من خبراء المباحث.
2. تقوم هيئة تطوير مهنة التعليم بالإيعاز للإدارة العامة للشؤون الإدارية بالإعلان داخلياً عن هذه الوظائف الشاغرة مع تحديد الشروط.
3. يتم استقبال الطلبات معززة بالوثائق المطلوبة من قبل أقسام الشؤون الإدارية في المديرية.
4. يتم فرز الطلبات مبدئياً من قبل الشؤون الإدارية في المديرية وتبويبها وتوفير البيانات والوثائق اللازمة حسب المتطلبات المتفق عليها. ويجوز للمتقدم التقدم إلى هذه الوظائف في عنقود غير العنقود التابع له، وفي مديريات أخرى.
5. تعرض النتائج على لجنة الإجازة في المديرية برئاسة مدير التربية والتعليم أو أحد نائبيه وعضوية رؤساء أقسام الشؤون الإدارية والتعليم العام والإشراف ومتابعة الميدان، للنقاش والمصادقة على الطلب بالتوقيع على نموذج طلب الإجازة، كل في المكان المخصص له.
6. تعتمد الطلبات من مدير التربية والتعليم وترفع للإدارة العامة للشؤون الإدارية في الوزارة من أجل التدقيق وإرفاق المسوغات المطلوبة من وثائق ونماذج أو ما شابه.
7. تفرز الطلبات نهائياً من قبل الإدارة العامة للشؤون الإدارية، ثم يتم الاتفاق على آلية التعامل مع المتقدمين، إما بالامتحان أو بالمقابلات أو إعداد قوائم مختصرة:
 - في حالة الامتحان يتم الاتفاق على آلية ووقت إجراء الامتحان من خلال لجنة وزارية تشكل من الهيئة والشؤون الإدارية والإشراف والرقابة.
 - في حالة القوائم المختصرة يتم الاتفاق على آلية إعدادها والشروط والمتطلبات لها من خلال اللجنة آنفة الذكر.
 - في حالة المقابلات تتم إما مباشرة أو بعد الامتحان أو القائمة المختصرة تشرف عليها اللجنة آنفة الذكر.
8. تعمل هيئة تطوير مهنة التعليم على تدقيق الطلبات والتحقق من استيفاء الشروط والمعايير، ويمكنها الاستعانة بخبراء من خارج النظام التعليمي الحكومي للمفاضلة بين المتقدمين لشغل هذه الوظائف.
9. يمكن للهيئة أن تلجأ لأساليب خاصة لجمع معلومات أو التحقق من معلومات معينة حول أحد المتقدمين، مثل: حضور حصص أو الاستشارة برأي المسؤول أو الزملاء له، أو ما شابه.
10. يتم إعداد سجل للمتقدمين الذين تمت مقابلتهم مرتباً تنازلياً حسب مجموع العلامات.

11. تقوم الهيئة بمنح الإجازة حسب النماذج المتفق عليها، بتوقيع رئيس الهيئة، وتوثق وترسل بطاقات الإجازة للشؤون الإدارية (الإدارة العامة) وإلى مكتب معالي وزير التربية والتعليم العالي، للتوقيع والمصادقة عليها، ثم تعاد إلى المعنيين عن طريق مديرياتهم.
 12. تُمنح الإجازة والشهادة لخبير المبحث، ويتم تجديدها كل سنتين، بعد توصية لجنة التقييم لأدائه.
 13. تقوم الإدارة العامة للشؤون الإدارية باستصدار كتب نقل حسب الدور.
 14. تقوم الهيئة باسترجاع إجازة المعلم الأول منه واستبدالها بإجازة خبير المبحث.
- ملاحظة:** في سجل الدور يتم تحديد مَنْ هم الذين يصلحون للاختيار ليتم التعيين منهم، وفي حال شغور وظيفة خبير المبحث خلال العام الدراسي ولم يبقَ في القائمة أحد يتم الإعلان مرة أخرى.

ولتوضيح هذه الإجراءات يُنظر الشكل الآتي:



إجراءات اختيار خبراء المباحث وإجراءات منحهم الإجازة



اللائحة الثانية أسس تشكيل العناقيد

تُراعى في تشكيل العناقيد النقاط الآتية:

- عدد العناقيد في المديرية يتراوح ما بين 1-15 وفقاً لحجم المديرية.
- التقارب الجغرافي.
- وجود مدارس تحوي الجنسين.
- وجود مراحل مختلفة في العنقود.
- وجود مدرسة مركزية أو أكثر (تصلح لأن تكون مركز تطوير وتدريب تربوي):
 - تحتوي على شعب عدة، وتوجد فيها مصادر تعلم مختلفة (مثل مختبرات حاسوب ومختبرات علمية... إلخ).
 - مدرسة فيها خبير المبحث في التخصصات الرئيسة (رياضيات، لغة عربية، علوم، لغة إنجليزية، مرحلة أساسية، اجتماعيات).
 - بالنسبة للمباحث الأخرى، فإنَّ خبير المبحث يكون على مستوى المنطقة، ويمكن أن ينسق بين أكثر من عنقود وفق إجراءات محددة.
 - المدرسة تصبح مركزاً للتربية العملية.
 - المدرسة مركز لعقد ورش العمل والاجتماعات وتصنيع الوسائل التعليمية.
 - إذا لم تتوفر مرحلة أساسية، يمكن اختيار مدرسة أخرى تحوي تلك المرحلة.
- بالنسبة للمدارس المهنية فتشكّل أربعة عناقيد: (شمال الضفة الغربية ووسطها وجنوبها وقطاع غزة)، بحيث يضم العنقود خبير مبحث واحداً على الأقل في كل تخصص (إنَّ وجد التخصص في ذلك العنقود)، والتخصصات هي:
 - الفرع الصناعي، وعددها (16) تخصصاً.
 - الفرع الزراعي، وعددها تخصصان.
 - فرع الاقتصاد المنزلي، وعددها تخصصان.
 - الفرع الفندقية، وعددها تخصص واحد.



اللائحة الثالثة

علاقة المشرفين التربويين بالمعلم الأول وخبير المبحث

المعلم الأول: معلم متخصص يتعامل مع المعلمين في مدرسته وفي التخصص ذاته .
خبير المبحث: معلم متخصص يتعامل مع المعلمين الأوائل في مدارس العنقود الواحد (مشرف مقيم في العنقود).
مشرف المبحث: (على مستوى المديرية): مشرف متخصص في المديرية يتعامل مع المعلمين الخبراء ضمن تخصصه، ويقوم بتقييم ومتابعة أعمالهم ومساندتهم في دعمهم للمعلمين والمعلمين الأوائل.
المشرف المركزي: (على مستوى الوزارة): وهو خبير تربوي، يتعامل مع مشرف المبحث في المديريات وفي جميع التخصصات ويحدد سياسة الإشراف، ويكون عضواً في لجنة تقييم مشرفي المباحث وخبراء المباحث.

اللائحة الرابعة

علاقة مدير المدرسة بالمعلم الأول وخبير المبحث

علاقة مدير المدرسة مع المعلم الأول في المدرسة:

1. متابعة أعمال المعلم الأول.
2. تهيئة الظروف المادية والمعنوية للمعلم الأول، لدعمه في القيام بالمهام الموكلة إليه.
3. التعاون مع المعلم الأول في حلّ المشكلات التربوية التي تواجه المعلمين.
4. تقييم أداء المعلم الأول بالاستئناس برأي خبير المبحث.

علاقة مدير المدرسة مع خبير المبحث في العنقود:

1. التنسيق مع خبير المبحث في حلّ المشكلات التربوية التي تواجه المعلم الأول.
2. التنسيق مع خبير المبحث لعقد الاجتماعات وورشات العمل مع مديري العنقود.
3. يتابع عمل خبير المبحث إدارياً وييسر عمله في التنقل بين مدارس العنقود.
4. التنسيق مع مديري المدارس التابعة للعنقود، لتحديد احتياجاتهم المهنية وتبادل الخبرات والزيارات فيما بينهم.

اللائحة الخامسة

بطاقة الوصف الوظيفي للمعلم الأول

بطاقة الوصف والتوصيف الوظيفي	
اسم الدائرة الحكومية (وزارة، مؤسسة): وزارة التربية والتعليم العالي	
رمز الوظيفة:	المسمى الوظيفي: معلم أول
الفئة الوظيفية: الثانية	الإدارة:
التدرج الوظيفي: 5 - 1	الدائرة:
المسؤول المباشر حسب الهيكلية:	القسم:
	الشعبة:
المسميات الوظيفية التي تشرف عليها الوظيفة: معلم، معلم جديد	عدد المرؤوسين:
الاختصاص العام للوظيفة:	
القيام بالمهام التعليمية ومتابعة القضايا الفنية لمعلمي التخصص نفسه.	
المهام والمسؤوليات:	
<ol style="list-style-type: none"> 1. إشراف منتظم على معلمي التخصص بهدف التنمية المهنية. 2. التنسيق مع مدير المدرسة لعقد اجتماعات معلمي التخصص القدامى والجدد، وللمشاركة في اجتماعات العنقود. 3. مشاركة المعلمين في بناء الاختبارات ومراجعتها وآليات إعداد أوراق العمل وكيفية التعامل التربوي معها. 4. مشاركة معلمي التخصص في تحديد احتياجاتهم والتعاون مع خبير المبحث في العنقود لبحث إمكانية تلبيتها. 5. تنفيذ بعض نماذج الحصص بتوظيف إستراتيجيات وطرائق تدريس فعالة لنقل الخبرات لمعلمي التخصص. 6. طرح حلول للمشكلات التربوية التي تواجه المعلمين في الحصص الصفية. 7. التنسيق مع مدير المدرسة في تنظيم الزيارات التبادلية بين المعلمين. 8. مشاركة معلمي التخصص في توظيف التعليم الإلكتروني وتكنولوجيا المعلومات في العملية التعليمية. 9. إثراء المادة التي يدرسها بالتعاون مع خبير المبحث في العنقود. 10. متابعة سير المقرر الدراسي حسب الخطط الموضوعة بالتنسيق مع مدير المدرسة. 	



11. مشاركة زملائه الأوائل في التخصصات المختلفة في المدرسة ومدارس العنقود في تنفيذ النشاطات اللاصفية والمسابقات والفعاليات الطلابية.
12. تنسيق الاختبارات التشخيصية والتحصيلية والوطنية والدولية في المدرسة بالتعاون مع خبير المبحثي العنقود.
13. التنسيق مع المعلمين لتنفيذ سياسة تربوية واضحة للتعامل مع الطلبة من ذوي الاحتياجات الخاصة، بمن فيهم الموهوبون لتلبية احتياجاتهم ضمن برامج تعليمية خاصة بالتعاون مع خبير المبحث في العنقود.
14. المشاركة في إعداد مادة لتهيئة المعلم الجديد والمشاركة في تدريبيه عليها.
15. الالتزام بالقوانين والأنظمة والتعليمات التربوية.

جهات الاتصال والتنسيق:

حسب التسلسل الإداري والتعليمات الصادرة بالمجال.

المواصفات الوظيفية:

المؤهل العلمي: بكالوريوس كحد أدنى	سنوات الخبرة: 10 سنوات على الأقل كمعلم.
متطلبات أخرى:	<ul style="list-style-type: none">- مؤهل تربوياً.- الحصول على تقدير جيد جداً فأعلى لآخر ثلاث سنوات.- خلو ملفه من العقوبات سارية المفعول.- اجتياز اختبار القدرات في مهارات الحاسوب الأساسية.- الحصول على الحد الأدنى من النقاط (حسب نظام هيئة تطوير مهنة التعليم).
المهارات والقدرات:	<ul style="list-style-type: none">- معرفة باللغة الإنجليزية.- مهارات في إدارة الاجتماعات الفعالة.- مهارات إعداد البحوث التربوية.- مهارات اتصال وتواصل.- مهارات كتابة التقارير.- مهارات حلّ المشاكل والنزاعات.- إتقان اللغة العربية قراءة وكتابة ومحادثة.- المقدرة على العمل ضمن فريق.

بيئة العمل (مكتبي، ميداني، الاثنان معاً):

الاثنان معاً.

اللائحة السادسة

بطاقة الوصف الوظيفي لخبير المبحث

بطاقة الوصف والتوصيف الوظيفي	
اسم الدائرة الحكومية (وزارة، مؤسسة): وزارة التربية والتعليم العالي	
المسمى الوظيفي: خبير المبحث	رمز الوظيفة:
الإدارة:	الفئة الوظيفية: الثانية
الدائرة:	التدرج الوظيفي: 1 - 5
القسم:	المسؤول المباشر حسب الهيكلية:
الشعبة:	
عدد المرؤوسين:	المسميات الوظيفية التي تشرف عليها الوظيفة: المعلم الأول
الاختصاص العام للوظيفة:	
القيام بالمهام التعليمية ومتابعة القضايا الفنية للمعلمين الأوائل من التخصص نفسه.	
المهام والمسؤوليات:	
<ol style="list-style-type: none"> 1. يشارك في وضع آليات التعامل مع مادة تخصصه بهدف تحقيق الأهداف العامة منها. 2. عقد ورش عمل خاصة على مستوى العنقود لمساندة المعلم الأول في كل مدرسة من مدارس العنقود لتحديد احتياجات المعلمين ذوي التخصص ليعمل على تلبيتها. 3. عقد اجتماعات تخصصية من شأنها حلُّ مشاكل تتعلق بالتخصص بالتنسيق مع المعلم الأول في كل مدرسة من مدارس العنقود. 4. حلقة وصل بين المعلمين والإشراف التربوي. 5. ينفذ نماذج حصص تخصصية يحضرها المعلمون ذوو التخصص؛ بهدف إكساب الخبرات ونقلها في آليات التفاعل الصفي أو حل مشكلات فنية تربوية يظهرها المعلم الأول كحاجات ملحة. 6. يشارك المعلم الأول وفريق التطوير المدرسي في تشخيص واقع مدارس العنقود ومعلمي التخصص. 7. ينفذ نماذج حصص ومواقف تعليمية بالتنسيق مع المعلم الأول في المدرسة، مواكباً الأساليب الفعالة والمبتكرة في التعليم. 8. يشارك في تطوير مقترحات لأبحاث إجرائية وينفذها، فيما يتعلق بمشكلات تعليمية ظاهرة في مدارس العنقود ويعمل على نشر نتائجها وكيفية الاستفادة من توصياتها. 	



9. ينسق لتنفيذ الاختبارات الدولية ويشارك في بناء الاختبارات الوطنية والموحدة ضمن الأسس العلمية للقياس والتقويم الحديث.
10. تعريف المعلمين في مدارس العنقود على آليات التعامل مع إستراتيجيات التقويم المختلفة وآلية تحليل نتائجها والاستفادة لتوفير تطوير نوعي في الأداء.
11. ينسق مع المعلم الأول في كل مدرسة من مدارس العنقود في بناء اختبارات تشخيصية، وخطط تطويرية وعلاجية تنبثق منها.
12. يتعاون مع مؤسسات المجتمع المحلي في مجال النمو المهني للمعلمين في مدارس العنقود ويعمل على حصر البرامج المطروحة من مؤسسات تربوية مجتمعية في مدى مشاركة المعلمين فيها، والتي من شأنها تحسين الأداء ورفع مستواه.
13. ينسق النشاطات والفعاليات اللاصفية، ويعمل على عقد لقاءات وندوات تربوية تخصصية على مستوى العنقود وبالتعاون مع زملائه الخبراء على مستوى المديرية.
14. يساهم في تطوير آليات للكشف عن الطلبة الموهوبين بالتعاون مع المعلم وطاقم المدرسة.
15. يساهم في إعداد برامج تعليمية وأنشطة للطلبة الموهوبين في مدارس العنقود من أجل النهوض بهم والعمل على تلبية مواهبهم بالتعاون مع زملائه الخبراء على مستوى المديرية.
16. المشاركة في لجنة دراسة انتقال المعلمين من رتبة إلى رتبة أخرى، وعضو مشارك في المقابلات التي تُجرى لاختيار معلمين جدد.
17. المشاركة في إعداد مادة تهيئة المعلم الجديد والمشاركة في تدريبه عليها.

جهات الاتصال والتنسيق:

حسب التسلسل الإداري والتعليمات الصادرة بالمجال.

المواصفات الوظيفية:

المؤهل العلمي: بكالوريوس كحد أدنى	سنوات الخبرة: 3 سنوات على الأقل كمعلم أول.
متطلبات أخرى:	
- مؤهل تربوياً.	
- الحصول على تقدير جيد جداً فأعلى لآخر ثلاث سنوات.	
- خلو ملفه من العقوبات سارية المفعول.	
- اجتياز اختبار القدرات في مهارات الحاسوب الأساسية لتوظيفها في العملية التربوية.	
- يمتلك مهارات (مدرب) في إدارة الصف وأساليب التدريس والمهارات القيادية والفنية والإدارية.	
- امتلاك مهارات في محاكمة المحتوى وبناء الاختبارات وتوظيف مصادر التعلم بأنواعها.	
- امتلاك مهارات بحثية والمشاركة في أعمال إبداعية.	

المهارات والقدرات:

- معرفة باللغة الإنجليزية.
- مهارات في إدارة الاجتماعات الفعالة.
- مهارات إعداد البحوث التربوية.
- مهارات اتصال وتواصل.
- مهارات كتابة التقارير.
- مهارات حلّ المشاكل والنزاعات.
- إتقان اللغة العربية قراءة كتابة محادثة.
- المقدرة على العمل ضمن فريق.

بيئة العمل (مكتبي، ميداني، الاثنان معاً):

الاثنان معاً.

الفصل الرابع

الخطة الزمنية للتطبيق

الفصل الرابع

الخطة الزمنية للتطبيق

لتطبيق تعليمات مزاولة مهنة التعليم يمكن اتباع المراحل الآتية:

المرحلة الأولى:

تطبيق التعليمات على المعلمين الجدد اعتباراً من تاريخ إقرار هذا النظام، حيث يُعدّ المعلمون الجدد معلمين بعقد سنوي، ولا يحصل المعلم في هذه السنة على إجازة مزاولة مهنة التعليم. مع الأخذ بعين الاعتبار المتطلبات الآتية:

1. التحاق المعلم لبرنامج التهيئة في سنة التهيئة الأولى.
2. إعداد برنامج التهيئة للمعلمين الجدد.
3. إعداد نماذج تقويم خاصة بالمعلمين الجدد.
4. تشكيل لجان في كل مديرية لتقويم المعلمين الجدد وفق النموذج (مدير المدرسة بالتشاور مع المعلم الأول، ومشرف البحث، والنائب الفني لمدير التربية في المديرية أو رئيس قسم الإشراف).

المرحلة الثانية:

يتم تصنيف المعلمين الجدد الذين نجحوا في سنة التهيئة الأولى في بداية العام الدراسي، ويحصل المعلم على إجازة مؤقتة. مع الأخذ بعين الاعتبار المتطلبات الآتية:

1. إعداد برامج التهيئة خاصة بالسنة الثانية وتدريب المعلمين عليها.
2. تصميم بطاقات الإجازة من قبل هيئة تطوير مهنة التعليم.
3. بناء سجلات إلكترونية بالمعلمين الحاصلين على إجازة من قبل الهيئة.
4. يخضع المعلمون لنظام التقويم المعتاد.
5. المعلمون الذين يطلب منهم الالتحاق ببرامج تهيئة تحددتها احتياجاتهم تبقى معهم الإجازة المؤقتة للسنة الثالثة.



المرحلة الثالثة:

يبدأ العمل بتقويم المعلمين على رأس العمل اعتباراً من تاريخ إقرار هذا النظام، ويتطلب لهذه المرحلة الآتي:

1. فرز المعلمين المؤهلين بناء على إستراتيجية إعداد المعلمين وتأهيلهم في فلسطين، ولهم في الخدمة أكثر من ثلاث سنوات، ومنحهم إجازة معلم.
2. أمّا المعلمون الذين لا يحققون متطلبات الإستراتيجية فيمنحون إجازة مشروطة.
3. تقوم الهيئة بإصدار إجازات المعلمين، وبناء سجلات لهم.

المرحلة الرابعة:

يبدأ العمل بتقويم المعلمين الأوائل وخبراء المباحث على رأس العمل اعتباراً من تاريخ إقرار هذا النظام، ويتطلب لهذه المرحلة الآتي:

1. تشكيل لجنة من (الهيئة، الإشراف، الشؤون الإدارية) بغرض تصنيف المعلمين المؤهلين إلى معلم أول وخبير المبحث بناء على معايير كلٍّ منهما، من حيث الخبرة ومستوى الأداء.
2. تقوم الإدارة العامة للشؤون الإدارية بإعلام المعلمين الأوائل وخبراء المباحث بهذه الرتب.
3. تقوم الهيئة بتسليمهم إجازات بهذه الرتب ومهام كل رتبة وامتيازاتها.
4. تقوم الهيئة ببناء سجلات إلكترونية بالمعلمين الأوائل وخبراء المباحث.

