

تصور مستقبلي لتفعيل معايير تمهين التعليم بدولة الكويت

إعداد

د. بدور خالد الصقعي

كلية التربية الأساسية - الهيئة العامة للتعليم
التطبيقي والتدريب

أ. د. جاسم يوسف الكندري

كلية التربية - جامعة الكويت

ملخص

هدفت الدراسة الوقوف على الأطر النظرية لمعايير تمهين التعليم في الفكر التربوي المعاصر، وتقديم تصور مستقبلي لتفعيل معايير تمهين التعليم بدولة الكويت. واتبع الباحثان المنهج الوصفي لتحقيق تلك الأهداف. وتوصلت الدراسة لخمسة معايير لتمهين التعليم هي: سياسة القبول في كليات إعداد المعلم، وبرامج إعداد المعلم، والتنمية المهنية للمعلم أثناء الخدمة، والترخيص لممارسة مهنة التعليم، ومكانة المعلم، وقدم الباحثان تصور مستقبلي لتفعيل معايير تمهين التعليم بدولة الكويت. وفي ضوء النتائج قدم الباحثان بعض المقترحات الإجرائية لتطوير التعليم بدولة الكويت في ضوء معايير تمهين التعليم.

كلمات مفتاحية: تمهين التعليم - رخصة المعلم - إعداد المعلم - التنمية المهنية -

الكويت

Abstract:

The study aimed to identify the theoretical frameworks for the standards of professionalization of education in contemporary literature, and to present a future proposal to activate the standards of professionalization of education in the State of Kuwait. The researchers followed the descriptive methodology to achieve these goals. The study found five standards for professionalization of education which are: the admission policy in teacher preparation colleges, teacher preparation programs, teacher's in - service professional development, teaching licensing, and the position of the teacher. In light of the results, the researchers presented some procedural proposals to develop the education in the State of Kuwait considering the standards of professionalization of education.

Keywords: Professionalization of education - teacher's licensing - teacher preparation - professional development - Kuwait

المقدمة

يعد التعليم أولوية وطنية تتسابق الدول في الاهتمام به وتطويره وتحديثه، من منطلق أن الاهتمام بالتعليم وتحسينه هو الطريق الصحيح لتحقيق التنمية الشاملة، وتحقيق الجودة المطلوبة والمستقبل المنشود، لذلك نلاحظ اهتمام أصحاب القرار السياسي في قضايا التعليم وإدراجها في برامجهم الانتخابية، وبخاصة في الدول المتقدمة التي تؤمن بأهمية التعليم في بناء المجتمع وتطوره، فقد أصبح السباق الدولي سباقاً تعليمياً في المقام الأول مما أبرز مفهوماً جديداً للقوة الاقتصادية، مفاده أن من يملك العلم والمعرفة يملك القوة الاقتصادية.

وأصبحت المنظومة التعليمية مطالبة بإيجاد جيل جديد من المعلمين القادرين على قيادة المنظومة التعليمية في هذا الاتجاه، مما دفع بعض الدراسات للاهتمام بالقضايا المتصلة بإعداد المعلمين وتأهيلهم وتدريبهم اهتماماً بالغاً، وتحسين أوضاعهم الاقتصادية والاجتماعية، وظروف عملهم، بهدف الارتقاء بمستوى أدائهم وزيادة فاعليتهم (الكندري وفرج، ٢٠٠١؛ حديد، ٢٠١٤؛ الهويش، ٢٠١٨).

ولقد أدى جميع ما سبق إلى تزايد مطالبة المتخصصين والمهتمين بأمور وشؤون التعليم بضرورة تمهين التعليم، والتأكيد على حتميته، ويزوغ مفهومي إجازة التدريس، والترخيص لممارسة المهنة، باعتبار رخصة ممارسة المهنة الأساس نحو الإصلاح والتطوير، من خلال ضمانها لتواجد المعلم القادر على القيام بواجباته على أكمل وجه (حسان وآخرون، ٢٠١٤)، حيث أكد كل من عاتي وخضير (٢٠٢١) بأن أهم أبعاد تمهين التعليم هي اختيار الأنسب والأكفأ من المتقدمين للقبول بمؤسسات إعداد المعلمين، والإعداد المناسب لهم من خلال برامج قائمة على الأعداد التكاملية والتتابعي، ووضع إطار مناسب لممارسة المهنة بحيث يعمل على إيجاد انطباعات واتجاهات إيجابية نحو مهنة التعليم، بالإضافة للتأكيد على أهمية الإشراف والتوجيه المهني للمعلمين بهدف تحسين أدائهم.

من هذا المنطلق اتجهت العديد من الدول لتمهين التعليم وتطبيق رخصة ممارسة مهنة التعليم كشرط أساسي لممارسة مهنة التعليم، وعلى رأس هذه الدول الولايات المتحدة الأمريكية، لإيمانها بأن حصول الفرد على مؤهل تربوي لم يعد كافياً للعمل في مهنة التعليم، إنما يجب التأكد من أهليته وكفاءته لممارسة المهنة، إلا أن متطلبات الحصول على الرخصة تختلف من دولة لأخرى، حيث أن بعض الدول تمنح ترخيصاً دائماً للعمل في التعليم في حال حصول المعلم على درجة الماجستير في التربية، في حين أن بعض الدول تتطلب تجديد الترخيص باستمرار، كما أن البعض الآخر يشترط التحاق المعلمين ببرامج ودورات للتنمية المهنية حتى بعد حصولهم على الترخيص (شريب والمصري، ٢٠١٧).

وبالنظر إلى واقع التعليم في دولة الكويت، يلاحظ محدودية تحقيقها للأهداف المرجوة، حيث أكد العمار (٢٠١٦) بأن معظم الدراسات الميدانية التي أُجريت بالكويت كشفت عن تدني نوعية التعليم، وضعف الطالب والمعلم على حد سواء، ونمطية التعليم، مما يجعل تمهين التعليم حاجة ملحة لضمان تحقيق خطة الكويت التنموية ٢٠٣٥، من خلال إيجاد نخبة من الأفراد القادرين على القيام بمهام هذه المهنة السامية، والتحقق من قدراتهم المهنية والشخصية، مع التأكيد على أهمية تنميتهم مهنيًا بشكل مستمر لمواكبة التغيرات المتسارعة التي تطرأ على العملية التعليمية.

مشكلة الدراسة

حظي موضوع تمهين التعليم في أواخر القرن العشرين وبداية القرن الحادي والعشرين على اهتمام التربويين في الدول العربية، ومن بينها دولة الكويت، حيث بدأت بمناقشة القضية منذ أكثر من عشر سنوات، وذلك بقيام وزارة التربية في العام ٢٠١٠ بإصدار قرار رقم (٢١٢/٢٠١٠) الذي اقتضى تشكيل لجنة لدراسة تمهين التعليم، كخطوة لتطبيق مفهوم الجودة الشاملة للمؤسسات التعليمية، من خلال تحسين كافة عناصر المنظومة التعليمية بصفة عامة والمعلمين بصفة خاصة، وتوالت بعد ذلك العديد الخطوات التي تصب في نفس الاتجاه، ومن تلك الخطوات إضافة مشروع رخصة المعلم كأحد

مشاريع جودة التعليم ضمن رؤية كويت جديدة للعام ٢٠٣٥ (كويت جديدة، د.ت.)، وتوقيع مذكرة تعاون ما بين وزارة التربية والمركز الوطني للقياس السعودي للإعداد اختبار رخصة المعلم الذي يقيس الكفايات الأساسية للمعلم بالاستفادة من خبراتهم في هذا المجال (وكالة الأنباء الكويتية، ٢٠١٧)، إلا أن موضوع تمهين التعليم في دولة الكويت لم يفعل حتى الآن، وما زال محاط بالضبابية، كما أن الدراسات التي تناولت موضوع تمهين التعليم في دولة الكويت نادرة - على حد علم الباحثان - مما يجعل من الضرورة القيام بالدراسة الحالية للإجابة عن الأسئلة التالية:

- ما الأسس النظرية لمعايير تمهين التعليم في الفكر التربوي المعاصر؟

- ما التصور المستقبلي لتفعيل معايير تمهين التعليم بدولة الكويت؟

أهداف الدراسة

سعت الدراسة لتحقيق الأهداف التالية:

- الوقوف على الأطر النظرية لمعايير تمهين التعليم في الفكر التربوي المعاصر.

- تقديم تصور مستقبلي لتفعيل معايير تمهين التعليم بدولة الكويت.

أهمية الدراسة

استمدت هذه الدراسة أهميتها من خلال:

- أهمية موضوع تمهين التعليم في دولة الكويت، الذي يهدف إلى إصلاح التعليم وتجويد مخرجاته.

- تليتها لما أوصت به العديد من الندوات والمؤتمرات التربوية التي نادى بضرورة تطبيق تمهين التعليم.

- تقديمها تصور مستقبلي لتفعيل معايير تمهين التعليم ووضعها بين أيدي واضعي السياسات وصانعي القرارات في دولة الكويت.

- تأتي هذه الدراسة تلبية لرؤية كويت جديدة 2035 وخطة التنمية الوطنية تجاه جودة التعليم.

- يُؤمل أن تشكل هذه الدراسة إضافة نوعية للأكاديميين والباحثين في موضوع تمهين التعليم.
- تسهم الدراسة في تقديم أدبيات للمكتبة العربية حول موضوع تمهين التعليم.

مصطلحات الدراسة

تمهين التعليم (**of education Professionalization**): يعرف بأنه «وضع الضوابط والشروط التي يجب توافرها في المعلم ليصبح عضواً مقبولاً في هذه المهنة» (السيد، ٢٠١٢، ص ٣٢٧).

ويعرفه الباحثان إجرائياً بأنه عملية تهدف إلى تحويل التعليم إلى مهنة احترافية، بالاعتماد على مجموعة من المعايير هي: سياسة القبول في مؤسسات إعداد المعلم، برامج إعداد المعلم، والتنمية المهنية للمعلم أثناء الخدمة، ورخصة المعلم، ومكانة المعلم الاجتماعية والاقتصادية والاعلامية.

منهج الدراسة

استخدم الباحثان المنهج الوصفي لمناسبته لطبيعة الدراسة، حيث يقوم على جمع البيانات ووصف واقع الظاهرة محل الدراسة، والظروف المحيطة بها كما هي دون تدخل من الباحث.

الدراسات السابقة

يتناول الباحثان فيما يلي عدداً من الدراسات السابقة المرتبطة بموضوع الدراسة الحالية بحسب التسلسل الزمني من الأقدم إلى الأحدث:

هدفت دراسة (Gines, 2013) إلى تطوير مفهوم تعليم الكبار في الفلبين من خلال تمهين معلمي الكبار، وتحديد استراتيجيات تمهين معلمي الكبار، وتحديد أفضل ممارسات معاهد التعليم العالي التي من شأنها الاسهام في إضفاء الطابع المهني على معلمي الكبار، وتم استخدام المنهج الوصفي، من خلال أسلوب تحليل المحتوى، حيث تم تحليل الوثائق الرسمية، وكانت المقابلة هي أداة الدراسة، حيث تم مقابلة المسؤولين

وأعضاء هيئة التدريس في مؤسسات التعليم العالي، وعدد من الخبراء في مجال تعليم الكبار، ولجنة التنظيم المهني في الفلبين. وكشفت النتائج أن التمهين التعليم يركز بشكل أكبر على تعزيز المهارات الفردية والمعرفة والمواقف والأخلاق ومساءلة الممارسين، كما أشارت النتائج بأن تمهين التعليم كما يُمارس في الفلبين له مجموعة متنوعة من الأنشطة كالترخيص، والإجازات المهنية، والتقييم، والاعتماد والتطوير المهني المستمر.

وتناولت دراسة (Arbury et. al, 2015) العلاقة ما بين الترخيص المهني للمعلم في الولايات المتحدة وإمكانية ممارسة المهنة عبر البلاد، من خلال تحديد تأثير متطلبات الترخيص المهني، والتنمية المهنية للمعلمين كحاجز أو ميسر لتنقل المعلم وممارسة مهنة التدريس عبر البلاد، وتم استخدام المنهج الوصفي، باتباع أسلوب تحليل المحتوى، بتحليل الخطابات المتوافرة عبر الإنترنت، وكانت المقابلة هي أداة الدراسة، حيث تمت مقابلات مع المعلمين ومساعدتي التدريس في مرحلة ما قبل المدرسة، ومرحلة رياض الأطفال وحتى الصف الثاني عشر ثانوي. وأشارت نتائج الدراسة بأن المعلمون يواجهون متطلبات التدريب والترخيص أكثر من نظرائهم من مساعدتي التدريس، وبأن اختلاف متطلبات الترخيص عبر الولايات تحد من قدرة المعلمين على الانتقال عبر البلاد وممارسة المهنة بكفاءة، وبأن غموض متطلبات الترخيص الحكومية في الولايات تمثل إحدى أكبر العوائق أمام إمكانية تنقل المعلمين وممارستهم للمهنة عبر أنحاء البلاد، مما يحد من إمكانية سد العجز الذي يلوح في الأفق في بعض المواد الدراسية، والمواقع الجغرافية، كما أشارت النتائج إلى أن متطلبات الترخيص لا تمثل بشكل دقيق المهارات الفعلية التي سيستخدمها المعلمون في الفصل الدراسي.

وهدفت دراسة (الجميل، ٢٠١٧) فقد هدفت التعرف على المعايير الواجب توفرها فيمن يرغب في ممارسة مهنة التعليم، والكشف عن درجة تفعل الجهات المسؤولة عن المعلمين من وجهة نظر الأكاديميين، واستخدمت الدراسة المنهج الوصفي الوثائقي التحليلي، واستخدمت استبانة كأداة للدراسة، تم تطبيقها على عينة من ٣١٥ أكاديمي يعمل في ٥ جامعات بالمملكة العربية السعودية هي: (جامعة أم القرى، جامعة طيبة،

جامعة الملك سعود، جامعة الملك فيصل، جامعة الملك خالد). وتوصلت الدراسة إلى ١٣ معيار، وأهمها من وجهة نظر عينة الدراسة هي حصول المعلم على ما لا يقل عن درجة البكالوريوس والتأهيل المهني من جامعة محلية او خارجية معتمدة، يليها اجتياز مقابلة شخصية للتأكد من خلو المتقدم من العيوب الشخصية والجسدية. وأوصت الدراسة بإعادة النظر في سياسة تعيين المعلمين في المملكة العربية السعودية، وإثارة الدافعية لديهم نحو المشاركة في البرامج والندوات والمؤتمرات التربوية.

في حين هدفت دراسة (Kreil, 2018) التعرف نوعية الخبرة التي يكتسبها المشاركون في برنامج ترخيص التعليم الأساسي للكبار، وتسلط الضوء على مكونات البرنامج التي تسهم في تطوير خبرات المشاركين، وتم استخدام منهج دراسة الحالة لتحقيق أهداف الدراسة، وتكونت عينة الدراسة من المشاركين المستمرين والسابقين في برنامج ترخيص التعليم الأساسي للكبار بجامعة مينيسوتا. وتوصلت الدراسة إلى مجموعة من النتائج منها: أن الخبرة ووقت الدخول في البرنامج أثر في درجة استفادة المشاركين من بعض مكونات البرنامج، وأن الانخراط مع الزملاء في مجتمع الممارسة والقيام بمهام تعاونية أمرًا بالغ الأهمية لتطوير الخبرة التكيفية لدى المعلمين، كما أظهرت النتائج بأن البرنامج طوّر خبرات المشاركين في حل المشكلات على المستوى التنظيمي، من خلال زيادة الوعي بالقضايا التنظيمية.

وهدفت دراسة (الديحاني، ٢٠١٩) الكشف عن إمكانية تطبيق رخصة المعلم من وجهة نظر أعضاء الهيئة التدريسية في كلية التربية بجامعة الكويت؛ وكلية التربية الأساسية بالهيئة العامة للتعليم التطبيقي والتدريب بدولة الكويت، واستخدم الباحث المنهج الوصفي من خلال تطبيق استبانة على عينة قوامها ١٧٢ عضو هيئة تدريس في كلية التربية وكلية التربية الأساسية. وتوصلت الدراسة إلى إمكانية تطبيق المعايير (التنظيمية، والمهنية، المعرفية، والعلمية التخصصية، والمهارية، والشخصية) بدرجة كبيرة.

وسلّطت دراسة (إبراهيم والعريمي، ٢٠٢٠) الضوء على تمهين الإدارة المدرسية، حيث هدفت التعرف على تمهين الإدارة المدرسية في نيوزيلندا وإمكانية الاستفادة منه

بسلطنة عمان، واستخدمت الدراسة المنهج الوصفي، واسلوب لتحليل المحتوى. وتوصلت نتائج الدراسة إلى اهتمام نيوزيلندا بتمهين الإدارة المدرسية في كافة المجالات وهي: قانون التعليم، والواجبات الوظيفية، والمعايير المهنية، وبرامج الإعداد، وبرامج التدريب والتنمية المهنية، وتقويم الأداء الوظيفي، والميثاق الأخلاقي، والروابط المهنية، في حين أظهرت نتائج الدراسة أن اهتمام سلطنة عمان بتمهين الإدارة المدرسية ضمن خمس مجالات هي: الواجبات الوظيفية، والمعايير المهنية، وبرامج الإعداد، وبرامج التدريب والتنمية المهنية، وتقويم الأداء الوظيفي، وغياب الاهتمام ببقية المجالات.

وهدفت دراسة (الوادعي وآل سفران، ٢٠٢١) تقويم البرامج التدريبية لمركز التطوير المهني التعليمي بخميس مشيط بالمملكة العربية السعودية في ضوء معايير الرخصة المهنية من وجهة نظر المعلمين، وقد استخدم الباحثان المنهج الوصفي، وأسلوب تحليل المحتوى، وتم استخدام الاستبانة كأداة للدراسة، وتكونت عينة الدراسة من ٣٦٠ معلم في مكتب التعليم بخميس مشيط، وكافة البرامج التدريبية التي نفذها مركز التطوير المهني التعليمي بخميس مشيط. وتوصلت نتائج الدراسة لوجود احتياجات تدريبية قائمة على معايير الرخصة المهنية من وجهة نظر المعلمين بمكتب التعليم بخميس مشيط بدرجة متوسطة، كما أسفرت عن تنفيذ مركز خميس مشيط لـ ٢٢ برنامجاً تدريبياً قائماً على معايير الرخصة المهنية، وحاجة المعلمين إلى ١٠ برامج تدريبية قائمة على الرخصة المهنية لم ينفذها المركز.

في حين هدفت دراسة (Elatrebi, 2021) تقديم آلية مقترحة لتمهين التعليم التدريس في مصر بتطبيق الترخيص لممارسة المهنة، من خلال الاستفادة من الخبرات العالمية المتعلقة برخصة المعلم، وتم استخدام المنهج الوصفي التحليلي، وتطرق الباحث لتجربة كل من الولايات المتحدة الأمريكية، والمملكة المتحدة، واليابان. وكشفت نتائج الدراسة عن أهمية إصدار قواعد معينة لضمان اختيار أفضل المعلمين، وضرورة تطبيق رخصة ممارسة مهنة التعليم في مصر، مع وجوب اعتماد قسم رسمي لإصدار هذا الترخيص وفق ضوابط ومعايير تتوافق مع اللوائح اللازمة لممارسة التدريس بكفاءة وفاعلية.

التعليق على الدراسات السابقة:

يتضح بأن الدراسات السابقة استخدمت المنهج الوصفي لملائمته لطبيعتها، عدا دراسة (Kreil, 2018) حيث استخدمت منهج دراسة الحالة، كما يتضح اعتماد معظم الدراسات على جمع المعلومات وتحليلها، في حين استخدمت كل من دراسة (الوادعي وآل سفران، ٢٠٢١)، ودراسة (الديحاني، ٢٠١٩)، ودراسة (الجميل، ٢٠١٧) الاستبانة كأداة للدراسة، أما دراسة (Gines, 2013) ودراسة (Arbury et. al, 2015) فقد استخدمتا المقابلة كأداة، كما اختلفت تلك الدراسات في تحديد المجتمع والعينة، ويلاحظ أيضاً ندرة الدراسات التي تناولت موضوع تمهين التعليم ورخصة المعلم في دولة الكويت، مما يجعل من الأهمية القيام بهذه الدراسة، ولقد توصلت بعض الدراسات السابقة إلى عدد من التوصيات والتصورات المقترحة لتمهين التعليم وتطبيق رخصة المعلم، واستفادت الدراسة الحالية من الدراسات السابقة في صياغة المشكلة، وبناء الأدب النظري، لتظهر الدراسة بشكلها النهائي.

الإطار النظري

معايير تمهين التعليم

أشارت العديد من الدراسات إلى ضرورة توافر بعض المعايير في العاملين ضمن المهن، ويقصد بالمهن الوظائف التي تختص بمعلومات ومعارف ذات منزلة رفيعة، وترتبط مع الجامعات بعلاقات وثيقة، وذات مكانة اجتماعية مرموقة، وأن تقوم بنشاطات لها قيمة عالية ومهمة للمجتمع، وأن تستند لمعتقدات معينة في القيام بعملياتها المختلفة (حديد، ٢٠١٤).

ويعد التعليم مهنة كغيرها من المهن المهمة في المجتمع؛ لذلك نلاحظ تزايد الاهتمام العالمي نحو تمهين التعليم، الذي يبدأ من قبول الطالب ويستمر طوال فترة ممارسة العمل في الميدان التربوي، نظراً لما يناط به من أدوار ووظائف متعددة ومتنوعة في بناء الأمة، وعليه فإن نوعية هذا المعلم هي المفتاح الذي يضمن للتعليم بلوغ أهدافه ومقاصده.

ويؤكد غنيم (٢٠١٩، ص ٥٥) على ضرورة تمكين وتمهين المعلم من خلال زيادة فاعليته في أداء مهامه ووضع معايير لممارساته في مجالات التخطيط والتدريس والتعلم وإدارة الفصل والتقييم، وكافة الجوانب المهنية في عملية التعليم، وأن تعكس برامج إعداد المعلم وتكوينه معتقدات تربوية تضمن مستوى رفيع من الأداء، وأن يتسلح المعلم بقدرات تمكنه من تحقيق أهداف التعليم، وتطوير برامج إعداد المعلم في كليات التربية، وتطوير البرامج التدريبية للمعلم وأساليب تقييمه أثناء الخدمة وفق معايير محددة.

من هذا المنطلق اتجهت الدول نحو الاهتمام بمؤسسات إعداد المعلمين وتطوير أهدافها وبرامجها وطرائقها لتتواءم مع الوظائف الجديدة لمعلمي المستقبل، والتأكيد على أهمية التنمية المهنية المستمرة للمعلم، لضمان مواكبته لكافة التغيرات التي قد تطرأ على العملية التعليمية من جهة، وعلى تخصصه الدقيق من جهة أخرى، كما اتجهت العديد من الدول لتطبيق رخصة (المطيري، ٢٠١٧؛ الحربي، ٢٠١٨؛ الوادعي وآل سفران، ٢٠٢١)، ولتحقيق أهداف تمهين التعليم بشكل فاعل، يجب توافر معايير تضمن ذلك من خلال ضمان جودة المعلم التي تسهم بدورها وبشكل مباشر في تحقيق جودة التعليم المنشودة (أحمد، ٢٠١٨)، ويمكن تحديد خمسة معايير رئيسة طبقاً لما ورد في العديد من الدراسات السابقة التي تناولت موضوع تمهين التعليم كدراسة (غنيم، ٢٠١٩) ودراسة (حديد، ٢٠١٤) ودراسة (محمد والزدجالية، ٢٠١٦)، وهي كالآتي:

1. سياسة القبول في مؤسسات إعداد المعلم.

2. برنامج إعداد المعلم.

3. التنمية المهنية للمعلم أثناء الخدمة.

4. الترخيص لممارسة مهنة التعليم.

5. مكانة المعلم.

المعيار الأول: سياسة القبول في كليات إعداد المعلم

يمثل إعداد المعلم منظومة متكاملة من الإعداد والتأسيس يتعين أن تحظى بقدر كبير من العناية والاهتمام، على أن يبدأ هذا الاهتمام من مرحلة ما قبل البرنامج بوضع

خطة محكمة لاختيار نخبة من المتقدمين للقبول في كليات إعداد المعلمين، حيث يجب أن يخضع اختيار المعلمين لعملية انتقائية ذات ضوابط ومعايير دقيقة وفي هذا السياق أشارت دراسة كل من جرار ووهبة (٢٠٠٩) بأن تصميم شروط القبول بشكل محكم يعد أحد عوامل ضمان جودة برامج إعداد المعلم وتحققها لأهدافها، بحيث لا يقبل إلا من يؤمن بمهنة التعليم، ومن يملك القدرات اللازمة للارتقاء مهنيًا في مسالكها المتنوعة والمتعددة.

وهنا يجب التأكيد على ضرورة استقطاب الطلاب ذوي المستوى الرفيع للقبول في مؤسسات إعداد المعلم، (الحربي، ٢٠١٨)، واخضاعهم لاختبارات للقبول تم التحقق من صدقها وثباتها (Secolsky, 2011)، بحيث يتم الكشف عن اتجاهاتهم نحو المهنة، إضافة لميولهم العلمية لما لذلك من أثر على تحصيلهم الجامعي وتحسين أدائهم المستقبلي، وكذلك لتجنب تغيير التخصص فيما بعد في حال اختار الطالب تخصص بعيد عن ميوله (Alkhateeb, 2013؛ Asgari et. Al, 2019؛ Meyer et. al, 2021).

المعيار الثاني: برامج إعداد المعلم

أولاً: برنامج الإعداد

ينبغي أن تعكس برامج إعداد المعلم في مؤسسات التعليم العالي التي تعنى بإعداد المعلم، وتكوينه معتقدات تربوية تضمن مستوى رفيع من الأداء، وأن يتسلح المعلم بقدرات تمكنه من تحقيق أهداف التعليم، وتطوير برامج إعداد المعلم في كليات التربية (غنيم، ٢٠١٩، ص ٥٥).

وتتوقف نوعية المعلم بشكل كبير على نوعية ما حصل عليه من إعداد وتدريب، حيث تمثل برامج إعداد المعلمين أهمية قصوى في تأهيل المعلمين لممارسة المهنة بالشكل المطلوب، واجتيازهم لاختبارات ترخيص المهنة، (Putman & Walsh, 2019).

ويتم إعداد المعلم في كافة الدول يسير وفق نظامين شائعين (الكندري، ٢٠٠٢) هما:

1. النظام التكاملي: وفي هذا النظام يدرس الطالب المواد التخصصية جنباً إلى جنب مع المواد المهنية، بحيث يكون التركيز على تمهين كل ما يتعلمه الطالب.

2. النظام التتابعي: وفي هذا النظام يتخصص الطالب في مجال من مجالات المعرفة خلال دراسته الجامعية، ليلتحق بعد حصوله على الدرجة الجامعية الأولى بمؤسسة لإعداد المعلم تتولى أمر إعداد المهني، الأمر الذي تصبح فيه مسألة الارتباط والتكامل بين الإعدادين التخصصي والمهني محل شك وريبة فضلاً عن كونه لا يتلاءم مع الاتجاهات المعاصرة بالتأكيد على حتمية تمهين التعليم.

ومن ثم فإن الباحثان يريان بأن النظام التكاملي يعد النظام الأمثل لإعداد المعلمين شريطة تطبيقه بالشكل المنشود، علماً بأن كل من كلية التربية بجامعة الكويت، وكلية التربية الأساسية بالهيئة العامة للتعليم التطبيقي والتدريب تستخدمان نظام الإعداد التكاملي، إلا أن هناك بعض المثالب والعيوب في هذا الجانب.

ثانياً: التربية العملية ضمن البرنامج

فيما يتعلق بتنظيم التربية العملية كجزء من الإعداد المهني فإن الدراسات المتعلقة بهذا الموضوع والتجارب والاتجاهات العالمية التي يمكن الاستفادة منها تؤكد أهمية الجوانب الآتية (Dorel et. Al, 2016؛ عبد الأمير، ٢٠٢٠؛ الصقعي، ٢٠٢٠؛ جري ومنصور، ٢٠١٩):

1. تمديد المدة التي يقضيها الطالب المعلم في التربية العملية، بحيث لا تقل عن عام دراسي كامل.
2. تفرغ الطالب تفرغاً كلياً أثناء المدة التي يقضيها في المدارس، بما يمكنه من تحمل مسؤولية التدريس الفعلي والمشاركة بكافة الأنشطة المدرسية.
3. تنوع الأنشطة التدريبية التي يخضع لها الطالب المعلم، بحيث تتضمن مرحلة التدريس المصغر، ومرحلة المشاهدة او الملاحظة الجزئية، ومرحلة التطبيق الجزئي، ومرحلة التدريب المكثف.
4. التدقيق في اختيار المشرفين بما يضمن تميزهم الأكاديمي.

ثالثاً: مدة برنامج الإعداد

تختلف المدة التي يقضيها الطالب المعلم في كليات الإعداد من دولة إلى أخرى، وتتراوح بين 3 - 7 سنوات، فقد اتجهت العديد من الدول إلى زيادة سنوات إعداد

المعلم لتصبح خمس سنوات على أقل تقدير، ويكفي للتدليل على قوة هذا الاتجاه أن هناك المئات من مؤسسات إعداد المعلم في الولايات المتحدة - على سبيل المثال - قد عمدت في بداية الألفية الثالثة إلى إضافة عام خامس، أو سادس إلى برامج الإعداد، وعليه فقد أصبحت البرامج الموسعة ذات الخمس السنوات تمثل نموذجاً للحد الأدنى لإعداد المعلم الكفاء، لما أفرزته من خريجين رفيعي المستوى أكاديمياً فضلاً عن تأهيلهم بشكل متميز.

المعيار الثالث: التنمية المهنية للمعلم أثناء الخدمة

تشكل التنمية المهنية عنصراً حاسماً وفعالاً للارتقاء بالأداء الوظيفي وتحسينه، مما جعل التدريب صناعة رابحة مؤخراً، وفناً من فنون التطوير المهني في جميع المجالات دون استثناء، وقد أشارت دراسة (Milner IV, 2013) أن التعليم المتقدم لممارسي المهنة وتطويرهم مهنيًا من خلال حصولهم على التدريب المهني المستمر يعد أحد عوامل تحقيق التميز للمهنة، وأكدت الدراسة على ضرورة بأن بناء المعرفة والمهارات، باعتبار أن المهن تتطور بمرور الوقت، لذلك يُتوقع من ممارسيها أن يطوروا خبراتهم فيها، كما أكدت دراسة (Ehrhardt, 2011) بأن تصورات الموظفين للتدريب الذي تقدمه المنظمة يعد عاملاً من العوامل المؤثرة في التزامهم التنظيمي.

وتشير نتائج الدراسات إلى وجود علاقة طردية بين حصول المعلم على التنمية المهنية، وزيادة كفاءته، وتقديمه الوظيفي، وشعوره بالرضا والانتماء الوظيفي، لا سيما عند مراعاة دافعية المعلم نحو برامج التنمية المهنية من خلال ربطه بنظام للحوافز، مما دفع لتنامي التوجه بربط عملية التدريب أثناء الخدمة بنظام الترقي الوظيفي، وإضافته كشرط أساسي للحصول على رخصة ممارسة مهنة التعليم (الكندري، ٢٠٠٢؛ العمار، ٢٠١٦؛ الفارس، ٢٠١٨).

ولتحقيق مثل هذا التوجه الفعال يتعين التنسيق بين مؤسسات الإعداد ونقابة المعلمين ووزارة التربية من أجل تحقيق نوع من الشراكة في رسم آلية واضحة للإعداد الأمثل والفعال لمعلمي المستقبل، من خلال إدارة مراكز للنمو المهني (Professional De-

velopment Schools) التي تعد معامل للتجديد التربوي والتدريب المهني، كما هو معمول في الولايات المتحدة وسنغافورة وغيرهما (Koppich، 2000؛ أحمد، ٢٠١٨؛ إبراهيم والعريمي، ٢٠٢٠؛ الوادعي وآل سفران، ٢٠٢١).

كما أكدت الدراسات على ضرورة بناء برامج التنمية المهنية وفق احتياجات المعلمين الفعلية، من منطلق مبدأ الإنسانية القائم على احترام أفكار واتجاهات المعلمين، ونظراً لأن شعور الفرد بالحاجة تولد لديه الدافعية نحو استكمال النقص لديه ومحاولة الوصول إلى درجة من التمكن والإبداع في المجال (القرني، ٢٠١٨؛ الوادعي وآل سفران، ٢٠٢١؛ الفارس، ٢٠١٨).

المعيار الرابع: الترخيص لممارسة مهنة التعليم

تأكيداً على حتمية تمهين التعليم باعتباره ركيزة أساسية لإصلاح وتطوير التعليم، نلاحظ تزايد دعوات التربويين حول العالم - ومن بينهم التربويين الكويتيين - لتطبيق رخصة المعلم، والسبب يعود للدراسات التي أثبتت أن المعلمين الذين تم اختيارهم باستخدام اختبارات الترخيص لممارسة مهنة التعليم أفضل من المعلمين الذين تم اختيارهم بالاعتماد على مؤهلاتهم العلمية فقط أو بعدد سنوات خبرتهم التدريسية كدراسة (البشير، ٢٠١٢).

وتعد الغاية الرئيسة من تبني سياسة الترخيص لممارسة مهنة التعليم هي تحسين وتطوير العملية التعليمية، فالترخيص هو الآلية التي يضمن النظام التعليمي بمقتضاها امتلاك المعلم لقدر مناسب من المعارف والمهارات الفنية المطلوبة في الوظيفة وبمستوى يسمح له بالاستمرار في شغلها، ويمكن تصنيف تلك المعارف والمهارات إلى مجالات رئيسية (حسان وآخرون، ٢٠١٤؛ حماد وآخرون، ٢٠١٥):

1. المهارات التخصصية التي تتعلق بالمادة العلمية.

2. طرق التدريس واستراتيجياته.

3. سيكولوجية المتعلم ونموه.

4. القياس والتقييم.

5. الإدارة الصفية.

6. مهارات استخدام تكنولوجيا التعليم.

ويهدف الترخيص لممارسة مهنة التعليم إلى تقييم المعلمين وفق أساليب حديثة ونظام صارم ومستقل قائم على معايير محددة وبشكل مستمر، والارتقاء بمهنة التعليم من خلال اختيار أفضل القوى البشرية لهذه المهنة، وتنمية المعلم طوال حياته المهنية، وفق احتياجاته التدريبية، بهدف تمهين التعليم، وتحسين فاعلية العملية التعليمية، من خلال تنمية مهارات المعلمين والتحسين المستمر والارتقاء بأدائهم، وتطوير أساليبهم ومواكبة المستجدات التربوية (الحربي والمنيع، ٢٠١٥؛ الأنصاري، ٢٠١٩).

المعيار الخامس: مكانة المعلم

تأكيداً على حتمية تمهين التعليم نرى ضرورة رفع مكانة المعلم في المجتمع أسوة بالمهن الأخرى كالطب والهندسة والمحاماة وغيرها، فمن المعلوم أن تقدير المعلم ورفعة شأنه لهما بالغ الأثر في تعزيز اتجاهات الأفراد نحو مهنة التعليم السامية من جهة، وزيادة دافعية المعلمين نحو الاستمرار في المهنة من جهة أخرى.

ويجب أن تبنى صورة اجتماعية جديدة للمعلم العربي الملهم، بحيث تجمع الصورة أسباب تمكين المعلم (غنيم، ٢٠١٩)، ولا يتأتى ذلك دون استخدام كافة وسائل الإعلام التقليدية منها والحديثة على حد سواء وتسخيرها لهذا الهدف، خاصة وأن كلاً من الواقع والدراسات تشيران إلى تدني المكانة الاجتماعية للمعلم، وقلة استئثار مهنة التعليم باهتمام كثير من الناس وتقديرهم وإقبالهم، وهذا ما أكدته دراسة الأنصاري (٢٠١٩).

كما يجب الاهتمام بمكانة المعلم الاقتصادية تقديراً لجهوده في صناعة الأجيال، لا سيما بأن الأوضاع المادية تزيد من الاتجاهات نحو المهنة، حيث تجعل المعلم يشعر بالفخر والاعتزاز بهذه المهنة، لدى مقارنتها بالمهن المرموقة الأخرى، مما يستوجب تحفيز المعلمين مادياً إلى جانب التحفيز المعنوي، نظراً بأن تطوير المهنة يقتضي جهداً مضاعفاً من المعلم، مما يستوجب تشجيعه وتحفيزه لامتلاك المزيد من المعارف والمهارات واستراتيجيات الاستفادة منها، فبدون التحفيز يستحيل تحقيق

النجاح المنشود بالصورة المطلوبة (Milner IV, 2013؛ الحربي والمنيع، ٢٠١٥؛ حماد وآخرون، ٢٠١٥؛ الحربي، ٢٠١٨؛ والد، ٢٠٢٠).

النتائج

تصور مستقبلي لتفعيل معايير تمهين التعليم بدولة الكويت

أولاً: المنطلقات

1. رؤية كويت جديدة ٢٠٣٥ التي تركز على رأس مال بشري إبداعي كأحد ركائزها السبع، من خلال عدة مشاريع تهدف لإصلاح التعليم وتحقيق جودته.
2. واقع التعليم في دولة الكويت وما يتطلبه من وجود معلمين ذوي مستوى رفيع لتحسينه وتطويره.
3. الاستفادة من التصور الحالي لتطبيق تمهين التعليم ومشروع رخصة المعلم في دولة الكويت.

ثانياً: الفلسفة

يقوم التصور المقترح على فلسفة تجويد التعليم في دولة الكويت، وضرورة تمهينه، من خلال تحديد معايير وإجراءات دقيقة يتم في ضوئها تمهين التعليم، ومنح الترخيص لممارسة مهنة التعليم، بالاستفادة من التجارب الدول الأخرى الناجحة في مجال الترخيص لممارسة مهنة التعليم، وتكييفها مع الظروف والعوامل الإدارية والمالية والفنية والاجتماعية المحيطة بالعملية التعليمية في دولة الكويت.

ثالثاً: الأهداف

1. الإسهام في تجويد التعليم في دولة الكويت من خلال تمهين التعليم وتقييمه وتطويره.
2. الارتقاء بمهنة التعليم، بضمان اختيار معلمين أكفاء قادرين على تحمل مسؤولياتهم والقيام بأدوارهم.
3. تقديم مجموعة من الإجراءات لصانعي القرار التربوي في دولة الكويت للاستفادة منها في تطبيق تمهين التعليم ومشروع رخصة المعلم.

رابعاً: آلية التطبيق

1. في مجال سياسة القبول في كليات إعداد المعلم:

يتوجب على مؤسسات إعداد المعلم في دولة الكويت إعادة النظر في سياسة القبول المعمول بها حالياً سواء في جامعة الكويت أو الهيئة العامة للتعليم التطبيقي والتدريب، بحيث تتضمن عملية القبول الجوانب التالية:

أ. التأكيد على ضرورة تحديد الأعداد المطلوبة من الطلاب وتوزيعهم على التخصصات المختلفة في الكليتين بما يتناسب مع احتياجات وزارة التربية كسوق للعمل، وتقنين القبول والتحويل للتخصصات التي تشبع سوق العمل منها، ووضع خطة زمنية في هذا الشأن على ألا تقل عن خمس سنوات.

ب. انتقاء الطلبة المتميزين والفائقين للانخراط في سلك التعليم.

ج. اخضاع المتقدم لاختبارات وأدوات ذات مقاييس علمية مقننة، على أن تكون خاضعة للتقويم والمراجعة الدورية (من 5 - 7 سنوات)، وذلك للكشف عن الآتي:

- السمات الشخصية للمتقدم، كالاتزان الانفعالي، والذكاء الأخلاقي.

- اتجاهات واستعداد ودافعية المتقدم نحو المهنة.

- ميول المتقدم حول التخصصات الدقيقة (المواد العلمية).

د - الفحص الطبي للمتقدم للتحقق من سلامته ولياقته بشكل لا يتعارض مع مهامه المستقبلية، كسلامة نطق معلمي اللغات، والتربية الإسلامية، وصحة الجهاز التنفسي لمعلمي التربية البدنية، وسلامة نظر معلمي التربية الفنية والدراسات العملية وغيرها.

2. في مجال برامج إعداد المعلمين في مؤسسات إعداد المعلم:

يرى الباحثان ضرورة تحديد جملة من الضوابط التي من شأنها تطوير برامج كليات التربية في دولة الكويت بشكل يساهم بشكل ايجابي في تطبيق تمهين التعليم، مع ضرورة التزام كلا مؤسستي إعداد المعلم بالكويت - كلية التربية بجامعة الكويت وكلية التربية الأساسية بالهيئة العامة للتعليم التطبيقي والتدريب - بتلك الضوابط، وهي كالآتي:

أ. الوحدات الدراسية: السعي لتوحيد عدد الوحدات الدراسية المطلوبة للتخرج في المؤسستين، كما يجب إعادة النظر في أوزان الساعات المعتمدة للكثير من المقررات في كلية التربية الأساسية ذات الوحدة أو الوحدتين الدراسيتين وإعطائها وزناً أكبر.

ب. محتوى صحائف التخرج: توحيد صحائف التخرج في المؤسستين للتخصصات المتشابهة والمشاركة، مع مراعاة احتياجات وزارة التربية ومتطلبات سوق العمل، مع ضرورة استحداث بعض مقررات المهمة وإدراجها ضمن متطلبات التخرج كمقرر: الثقافة القانونية، والثقافة الرقمية، والثقافة الإعلامية، وأخلاقيات المهنة.

ج. برنامج التربية العملية: توحيد فلسفة وآلية برنامج التربية العملية ضمن المؤسستين، من حيث عدد الوحدات المعتمدة لمقرر التربية العملية، وفترة التربية العملية، والأساليب التدريسية، واختيار المشرفين، وأساليب التقويم، وتقسيم البرنامج إلى مراحل تمتد من السنة الدراسية الأولى بالكلية حتى سنة التخرج، مع اختلاف الوزن النسبي للأيام المخصصة للأنشطة المختلفة للتربية العملية من تدريس مصغر، ومشاهدة، وتطبيق جزئي (التدريب الموزع)، والإقامة (التدريب المكثف).

د. التقويم الدوري المستمر لبرامج الإعداد: لضمان جودة الأداء لكافة عناصر العملية التعليمية (عضو هيئة التدريس، المناهج، الطلبة)، ومتابعة المخرجات وقياس جودة أدائها بالتنسيق مع وزارة التربية.

هـ. سنوات الإعداد: التفكير بشكل جدي في زيادة عدد السنوات مع مراعاة الاستفادة من السنوات الإضافية واستثمارها الاستثمار الأمثل بما يحقق أهداف البرنامج.

3. في مجال التنمية المهنية للمعلمين أثناء الخدمة:

من الضروري قيام وزارة التربية في دولة الكويت بالخطوات الإجرائية التالية لضمان تحقق التنمية المهنية بالصورة المطلوبة:

أ. تصميم البرامج التدريبية وفقاً لاحتياجات الميدان التربوي والمستجدات التي تطرأ على العملية التعليمية.

- ب. تحديد الاحتياجات التدريبية الحقيقية للمعلم، لتصميم برامج ذات محتوى يلبي تلك الاحتياجات.
- ج. قياس اتجاهات المعلم حيال عملية التدريب ذاتها، والاهتمام بأرائهم حول البرامج التدريبية وتعديل مسار البرامج التدريبية وفقاً لتلك التغذية الراجعة.
- د. قياس العائد من التدريب باعتماد آلية علمية لتقويم البرامج التدريبية وتحديد مدى فاعلية ونجاحها في تحقيق الأهداف المرجوة.
- هـ. التعاون مع كليتي التربية لتطوير عملية التدريب، سواء بوضع الخطط التدريبية، أو بتقديم البرامج التدريبية، وبالقيام بدراسات تناول التدريب أثناء الخدمة.
- و. تضمين اجتياز المعلم لقدر محدد من ساعات التنمية المهنية في تقويم الكفاءة السنوي.
- ز. تضمين شرط اجتياز المعلم لقدر محدد من برامج التنمية المهنية ضمن شروط الترقى الوظيفي.
- ح. تفعيل المشاركة المجتمعية في مجال تمويل برامج التنمية المهنية.
- 4. في مجال رخصة المعلم:**

يرى الباحثان ضرورة تطبيق رخصة المعلم في دولة الكويت، لما لها من أثر في تجويد مخرجات التعليم، مع ضرورة وضع سياسة واضحة وصريحة للترخيص كآآتي:

أ - الهيكل التنظيمي:

يرى الباحثان ضرورة إنشاء مجلس وطني للترخيص لممارسة مهنة التعليم في دولة الكويت، ليكون الجهة المسؤولة عن ترخيص ممارسة التعليم، على أن يكون مستقلاً عن وزارة التربية، وأن يضم مجلس إدارة المركز رؤساء مجالس تجديد الترخيص للمناطق التعليمية الست، وممثلين عن: كليات إعداد المعلم، وجمعية المعلمين الكويتية، رجال القانون. ويناط بهذا المجلس المهام الآتية:

- رسم سياسة عملية الترخيص، بما يتناسب وظروف النظام التعليمي بدولة الكويت في حدود الإطار العام لفلسفة الترخيص لممارسة مهنة التعليم.

- التقويم الدوري لقواعد وإجراءات الترخيص في ضوء نتائج الممارسة الفعلية وإجراء التعديلات اللازمة.
- إصدار دليل يشمل متطلبات الترخيص، بحيث يتضمن جميع المعلومات التي يحتاج إليها المتقدم كالاتي:
 - مجالات ومعايير تقييم اختبارات رخصة المعلم.
 - آلية التقدم للحصول على الترخيص.
 - حصر أوجه أنشطة التنمية المهنية المختلفة.
 - شروط ومواصفات أنشطة التنمية المهنية وكيفية توثيقها.
 - قائمة بالجهات الرسمية المعتمدة المخولة بتقديم أنشطة التنمية المهنية.
 - آلية احتساب النقاط المعادلة لكل نشاط من أنشطة التنمية المهنية على حدة.
- الإشراف على مجالس تجديد الترخيص، بحيث يتواجد - مجلس تجديد الترخيص - في كل منطقة تعليمية وبرئاسة مدير المنطقة التعليمية أو من ينوب عنه، ويضم في عضويته مراقبي المراحل التعليمية في المنطقة التعليمية، ومدير الأنشطة التربوية، وممثلين عن: المعلمين في كافة التخصصات العلمية، وكليات إعداد المعلم، وجمعية المعلمين الكويتية، ومدراء المدارس من مختلف المراحل، ويعد هذا المجلس مسؤولاً عن:
 - التحقق من استيفاء طلب الترخيص لكافة المتطلبات، والتحقق من صحتها.
 - إصدار الأحكام الخاصة منح الترخيص أو حجبه أو تأجيله، مع تقديم مبررات في كل حالة، وفق قواعد وشروط معلنة مسبقاً.
 - ب - شروط إصدار الترخيص:
 - حسن السير والسلوك للمتقدم، بتقديم ما يثبت عدم وجود أي عقوبات جنائية أو انحرافات سلوكية، وخلو سجله الوظيفي من أي عقوبات إدارية خلال مدة سريان الرخصة السابقة.

- تقسم الرخص لثلاثة أنواع، الرخصة المؤقتة، والرخصة التجريبية، والرخصة المتقدمة، وفق الضوابط التالية:
- يمنح المتقدم المستجد ترخيصاً مؤقتاً لمدة عام واحد، وذلك للعام الأول له كمعلم في إحدى مدارس التعليم العام أو الخاص، شريطة حصوله على الدرجة الجامعية من إحدى كليات إعداد المعلم، أما فيما يتعلق بخريجي الكليات الأخرى فيشترط حصوله على دبلوم التأهيل التربوي، ويشترط في كل الأحوال ألا يقل تقدير التخرج عن (جيد)، وألا تقل عدد الوحدات في صحيفة التخرج عن ١٣٠ وحدة دراسية.
 - يمنح المتقدم رخصة مؤقتة في حال وجود أية عقوبات في سجله الوظيفي خلال مدة سريان رخصته السابقة.
 - المتقدم المستجد الحاصل على الدرجة الجامعية بتقدير (مقبول)، يمنح رخصة تجريبية لمدة عام واحد، بحيث يكون خلالها تحت التدريب ويأشرف مباشر ومكثف من رئيس قسم المادة العلمية، بالإضافة لمتابعة مدير المدرسة لأدائه، وبعد اجتياز المعلم المتدرب لفترة التدريب بنجاح يمنح رخصة مؤقتة لممارسة مهنة التعليم لمدة عام واحد.
 - يمنح المتقدم للتجديد بعد انتهاء رخصته المؤقتة الرخصة المتقدمة وتكون صالحة لمدة خمس سنوات من تاريخ إصدارها، ويصبح لزاماً على كل معلم التقدم لتجديدها خلال العام الأخير من صلاحيتها.
 - المتقدم الحاصل على شهادة الماجستير أو الدكتوراه في التربية، يحصل على الرخصة المتقدمة منذ عامه الأول في سلك التعليم.
- في حال عدم تقدم المعلم لتجديد الترخيص وفق الإجراءات والمدة الزمنية المحددة، او في حال عدم تمكنه من استيفاء الشروط اللازمة للتجديد، فإنه يمنح ترخيصاً مقيداً لمدة عام واحد فقط، مع عدم تمتعه خلال ذلك العام على أية علاوات، او مكافآت، أو ترقية، مع وجوب استكمال متطلبات تجديد الترخيص خلال ذلك العام، وفي حال عدم التزامه بذلك يلغى ترخيصه لممارسة المهنة سواء في التعليم العام أو الخاص.

- يجب على المعلم خلال مدة سريان صلاحية الترخيص (5 سنوات) أن يشارك ويسهم في أنشطة تربوية وبرامج للتنمية المهنية، وفق الضوابط التالية:
- أن تكون البرامج مقدمة من جهات رسمية معتمدة.
- تحويل الأنشطة التربوية وبرامج التنمية المهنية للمتقدم لدرجات تبعاً لعدد الساعات التي استغرقها النشاط أو البرنامج، وذلك باحتساب كل ساعة فعلية كدرجة نمو مهني واحدة.
- أن تشمل برامج التنمية المهنية على ما يعده المتقدم أو يجتازه من الدورات تدريبية، والورش، والملتقيات، والحلقات النقاشية، والندوات، وغيرها من البرامج التي ترتقي بالمعلم مهنيًا وعلميًا وثقافيًا.
- أن تشمل الأنشطة التربوية المشاركة في اللجان دخل المدرسة أو خارجها، وفي أنشطة الجمعيات التربوية أو نقابات المعلمين، والكتابة العلمية والأدبية في الصحافة، ويتم تقدير درجات هذا البند من قبل مجلس تجديد الترخيص في المنطقة التعليمية.
- أن يكون الحد الأدنى من عدد نقاط الأنشطة التي قام بها المعلم ٧٠ درجة من أصل ١٠٠ درجة - الدرجة الكلية - خلال المدة المذكورة أعلاه.

ج - إجراءات إصدار الترخيص:

- يتقدم المعلم بطلب لتجديد الترخيص في موعد أقصاه نهاية شهر مايو من العام الأخير من رخصته.
- تقديم كافة الوثائق والمستندات المطلوبة بالرجوع لدليل متطلبات الترخيص.
- بعد التأكد من استكمال طلب التقديم يتم تسجيل المعلمين المتقدمين للخضوع لاختباري قياس كفايات المعلم، الاختبار الأول لقياس الكفايات العلمية التخصصية، والثاني لقياس الكفايات المهنية التربوية، على أن تكون الدرجة الدنيا لاجتياز الاختبارين ٧٠ من أصل ١٠٠ درجة (الدرجة الكلية) لكل منهما.
- عند اجتياز المتقدم للاختبارات، يرفق ملف النمو المهني، الذي يحتوي الإثباتات لكافة أنشطة التنمية المهنية التي قام بها خلال مدة سريان ترخيصه السابق - في حال

- تقدمه للرخصة المتقدمة -، ويعفى من هذا الإجراء المعلم حديث التخرج عند تقدمه للحصول على الرخصة المؤقتة، على أن يكون الحد الأدنى من عدد نقاط الأنشطة التي قام بها المعلم ٧٠ درجة من أصل ١٠٠ درجة من الدرجة الكلية.
- أن تتم الإجراءات ١، ٢، ٤ بصورة رقمية، باستخدام موقع رسمي خاص بالمجلس الوطني للترخيص لممارسة مهنة التعليم.
 - إعلان النتائج من قبل مجالس تجديد الترخيص، وإصدار الرخص.

5. في مجال مكانة المعلم:

إن قضية رفع المكانة الاجتماعية للمعلم تعد قضية مشتركة ينبغي أن يساهم فيها جميع الأطراف، وتستوجب خطوات مستمرة تهدف الإعلاء من مكانة المعلم، من خلال تكثيف الحملات التوعوية التي تضع المعلم بموضعه الرفيع الذي يستحقه بتسليط الضوء على أثر مهنة التعليم الكبير والمباشر في حياة الأفراد والمجتمع، حيث إن للمعلم دوراً محورياً في تنشئة الأجيال، وتأصيل المبادئ والقيم فيهم، وصقل مواهبهم وتنميتها، وإعدادهم ليكونوا مواطنين صالحين يسعون لتحقيق أهداف وخطط المجتمع التنموية.

كما يجب وضع استراتيجية لتحسين الأوضاع الاقتصادية للمعلمين، مع وضع نظام محاسبية لمن يقصر في أداء المهنة بشكل موضوعي ومقنن، وربط رواتب المعلمين بمؤهلاتهم العلمية، وحصولهم على رخصة ممارسة المهنة، والجهد المبذول من حيث الأنصبة والمهام الاشرافية وغيرها.

ومن الضروري تشجيع المعلمين على مواصلة دراساتهم العليا، عن طريق زيادة الأعداد المخصصة لابتعاث المعلمين للحصول على درجة الماجستير والدكتوراه، وإعطائهم إجازة تفرغ براتب كامل تحتسب من مدة الخدمة الفعلية، وذلك وفق قوانين ديوان الخدمة المدنية، وكذلك تحفيزهم من خلال تخفيض عدد سنوات الخبرة المطلوبة للشرح للوظائف الاشرافية لمن يحمل مؤهلات عليا.

ومن الضروري أيضاً دعم المجتهدين وتحفيز المبدعين من المعلمين، بتبني إبداعاتهم ومبادراتهم في مجال التعليم، وتفعيل تكريم السنوي للمعلم المتميز بشكل

أكبر، بإضافة إمكانية الترشيح الشخصي وعدم الاكتفاء بترشيح مدير المدرسة، وإضافة قائمة المكرمين بصفحة خاصة ضمن موقع وزارة التربية الرسمي، ونشرها كذلك في كافة وسائل التواصل الاجتماعي للوزارة.

خاتمة

على رغم جهود دولة الكويت في اتجاه تمهين التعليم، تحقيقاً لجودة العملية التعليمية بكافة عناصرها، إلا أن التحرك في هذا الاتجاه يحتاج إلى المزيد من الجدية، وذلك من خلال ضمان تحقق معايير تمهين التعليم الخمسة، بدءاً بعملية القبول في مؤسسات إعداد المعلم، وتحديث كافة مكونات برنامج إعداد المعلم، ومتابعة تنميته المهنية أثناء الخدمة، والسعي للإسراع بتطبيق مشروع رخصة المعلم، وصولاً بتحقيق مكانة رفيعة للمعلم من الناحية الاجتماعية، والاقتصادية، والإعلامية، في إطار تحقيق جودة التعليم التي تسعى لها رؤية الكويت الجديدة ٢٠٣٥.

التوصيات

1. إعادة النظر في سياسة القبول المعمول بها في مؤسسات إعداد المعلم في دولة الكويت، وتوحيد شروط ومعايير القبول في مؤسسات إعداد المعلم في دولة الكويت.
2. تحديث صحائف التخرج في مؤسسات إعداد المعلم في دولة الكويت بما يتناسب مع متطلبات العصر.
3. استبدال مقرر التربية العملية ببرنامج متكامل، بحيث يمتد من السنة الدراسية الأولى بالكلية حتى سنة التخرج.
4. ضرورة تعاون وزارة التربية مع كليتي التربية في وضع الخطط التدريبية لتنمية المعلمين مهنيًا وتنفيذها، على أن تكون وفقاً للاحتياجات التدريبية الفعلية للفئة المستهدفة.
5. تشكيل فرق عمل تضم أساتذة كليات التربية، وكوادر مركز البحوث التربوية والمناهج والتخطيط، والتوجيه الفني وغيرها من الإدارات ذات الصلة، بهدف القيام

- بمسوح واستطلاعات وأبحاث ودراسات تتناول الاحتياجات التدريبية للمعلمين بدولة الكويت، والتحديات التي تواجه المعلم، واستقصاء عائد التدريب ومعوقاته.
6. تفعيل المشاركة المجتمعية من خلال طلب التعاون مع اللجنة الوطنية لدعم التعليم ومؤسسة الكويت للتقدم العلمي وجمعية المعلمين الكويتية فضلاً عن المؤسسات الأخرى في دولة الكويت للإسهام في تمويل برامج التنمية المهنية.
7. ضرورة عدم التأخر في تطبيق رخصة المعلم، تحقيقاً لرؤية كويت جديدة 2035.
8. العمل على رفع مكانة المعلم بتسليط الضوء على دوره في المجتمع وتحسين أوضاعه الاقتصادية.

قائمة المراجع

- إبراهيم، حسام الدين السيد محمد والعريمي، وليد بن فايل بن راشد. (٢٠٢٠). تمهين الإدارة المدرسية في نيوزيلندا وإمكانية الإفادة منه بسلطنة عمان. المجلة العربية للتربية النوعية، ٤(١٣)، ٢٢١ - ٢٥٦.
- أحمد، عبد الرحمن الهادي. (٢٠١٨). واقع تمهين التعليم عالميا في ضوء بعض التجارب المعاصرة. مجلة القراءة والمعرفة، (٢٠٣)، ١٣٥ - ١٥٨.
- الأنصاري، سامر محمد. (٢٠١٩). إعداد المعلم وتطويره مهنيا في ضوء بعض الخبرات العالمية. المجلة العربية للنشر العلمي، (١٤)، ٢٣٣ - ٢٥٥.
- البشير، محمد مزمل. (٢٠١٢). تمهين مهنة المعلم: الدواعي والمبررات. دراسات تربوية، ١٣(٢٥)، ١٥٣ - ١٨٥.
- جرار، سمير وهبة، نخلة. (٢٠٠٩). الاتجاهات العالمية في ضمان جودة إعداد المعلمين والمعلمات وفي الترخيص للمهنة والترقي بها. الكتاب السنوي للهيئة اللبنانية للعلوم التربوية، ٦، ٣٧ - ٩٧.
- جري، خضير عباس ومنصور، فاضل جاسم. (٢٠١٩). تقييم برنامج اعداد معلمي التاريخ في كليات التربية الأساسية من وجهة نظر التدريسين والطلبة. مجلة كلية التربية الأساسية بجامعة المستنصرية، (عدد خاص)، ٤٠١ - ٤٢١.
- الجميل، عبد الله حمود حمد. (٢٠١٧). المعايير العلمية اللازمة لتمهين التعليم من وجهة نظر الأكاديميين في المملكة العربية السعودية. دراسات العلوم التربوية، ٤٤(عدد خاص)، ٢٦١ - ٢٧٧.
- حديد، يوسف. (٢٠١٤). تصور لتكوين المعلمين بالجزائر في ضوء معايير التمهين. مجلة العلوم الإنسانية بجامعة قسنطينة، ب(٤٢)، ٢٧٥ - ٢٩٧.

- الحربي، سلطان بن علي بن خلف والمنيع، منيع بن عبد العزيز. (٢٠١٥). تصور مقترح لنظام رخصة التدريس لمعلمي التعليم العام في المملكة العربية السعودية في ضوء الخبرات العالمية. دراسات عربية في التربية وعلم النفس، (١١)، ١٩٣ - ٢٣٧.
- الحربي، أسماء إبراهيم. (٢٠١٨). تصور مقترح لرخصة المعلم بالتعليم الشامل وفق رؤية ٢٠٣٠. مجلة التربية الخاصة والتأهيل، ٦(٢٤)، ٩٩ - ١٣٤.
- حسان، حسن محمد وصالح، عادل منصور وحامد، غادة صبري. (٢٠١٤). شروط ومتطلبات الترخيص للعمل بمهنة التعليم: دراسة ميدانية بمحافظة الدقهلية. مجلة بحوث التربية النوعية بجامعة المنصورة، (٣٦)، ٣٧ - ٥٩.
- حماد، خليل عبد الفتاح والشاعر، عدلي داود والأشقر، أيمن محمود. (٢٠١٥). رخصة المزاوله لإعداد المعلمين قبل الخدمة وتنميتهم مهنيًا خلالها في فلسطين. مجلة جامعة فلسطين للأبحاث والدراسات، (٨)، ٩ - ٣٢.
- الديحاني، سلطان غالب. (٢٠١٩). إمكانية تطبيق رخصة المعلم بدولة الكويت من وجهة نظر أعضاء هيئة التدريس في كليات التربية. المجلة العلمية لجامعة الملك فيصل: العلوم الإنسانية والإدارية، ٢٠(٢)، ٢٢٣ - ٢٤١.
- السيد، حسام حمدي عبد الحميد. (٢٠١٢). استخدام نموذج القرارات المتعددة CIPP لتقويم برامج كلية التربية ومخرجاتها بجامعة الملك فيصل في ضوء معايير تمهين التعليم. دراسات تربوية واجتماعية بجامعة حلوان، ١٨(٤)، ٣١١ - ٤٢٢.
- شيرير، رنده عيد والمصري، مروان وليد. (٢٠١٧). تصور مقترح لتطوير عملية الترخيص لمزاولة مهنة التعليم بفلسطين في ضوء بعض التجارب الإقليمية والعالمية المعاصرة. مجلة جامعة الأقصى سلسلة العلوم الإنسانية، ٢١(١)، ٣٢١ - ٢٥٩.
- الصقعي، بدور خالد. (٢٠٢٠). تطوير برنامج التربية العملية بدولة الكويت في ضوء التجربة الأمريكية. مجلة كلية التربية بجامعة عين شمس، ٤٤(عدد خاص)، ١١١ - ١٤٨.
- عاتي، شاكر حسب وخضير، حمزة جواد. (٢٠٢١). القواعد والقوانين الأخلاقية في تمهين التعليم. مجلة الآداب بجامعة بغداد، (١٣٦)، ٢٥٩ - ٥٦٠.

- عبد الأمير، محمد جاسم. (٢٠٢٠). أثر تدريس التربية العملية/المشاهدة والتطبيق لطلبة السنة الرابعة في كلية التربية للعلوم الصرفة بالتدريس المصغر الإلكتروني في اتجاهاتهم للتدريس والسلوك التدريسي. مجلة ميسان للدراسات الأكاديمية، (عدد خاص)، ٧٣٦ - ٧٤٤.
- العمار، ناصر أحمد ناصر عبد العزيز. (٢٠١٦). تطوير التنمية المهنية لمعلمي المرحلة المتوسطة بدولة الكويت في ضوء الاتجاهات الحديثة. مجلة كلية التربية بجامعة الأزهر، ٣٥(١٧٠)، ٧٥٧ - ٧٩٥.
- غنيم، إبراهيم أحمد. (٢٠١٩). المعلم العربي بين التكوين والتمهين والتمكين. المجلة الدولية للبحوث في العلوم التربوية، ٢(٢)، ٥١ - ٥٦.
- الفارس، محمود إسماعيل. (٢٠١٨). واقع التنمية المهنية لدى معلمي الحلقة الأولى من التعليم الأساسي وسبل تطويره في ضوء الاتجاهات التربوية المعاصرة [رسالة ماجستير غير منشورة]. جامعة دمشق.
- القرني، محمد بن سالم بن سعد آل سويعد. (٢٠١٨). احتياجات التنمية المهنية الذاتية لمعلمي المرحلة الابتدائية بمدينة الرياض. مجلة كلية التربية بجامعة الأزهر، (١٧٧)، ٣٤٤ - ٣٩٩.
- الكندري، جاسم والفرج، هاني (٢٠٠١). الترخيص لممارسة مهنة التعليم رؤية مستقبلية لتطوير مستوى المعلم العربي. المجلة التربوية بجامعة الكويت، ١٥(٥٨)، ١٣ - ٥٤.
- الكندري، جاسم (٢٠٠٢). إعداد المعلم بجامعة الكويت: الواقع والمأمول. مجلة العلوم التربوية والنفسية بجامعة البحرين، ٣(٣)، ١٢ - ٣١.
- كويت جديدة. (د.ت.). رأس مال بشري إبداعي. <https://www.newkuwait.gov.kw/r3.aspx>
- محمد، حسام الدين السيد والزدجالية، ميمونة بنت درويش. (٢٠١٦). تطوير تمهين التعليم في مدارس التعليم قبل الجامعي في سلطنة عمان في ضوء خبرة ولاية أونتاريو بكندا. عالم التربية، ١٧(٥٣)، ١ - ٤٢.

- وكالة الأنباء الكويتية. (٢٠١٧، ١٩ أكتوبر). وزارة التربية الكويتية توقع مذكرة تعاون مع المركز الوطني السعودي.

- <https://www.kuna.net.kw/ArticleDetails.aspx?id=2661138&language=ar>

- الهويش، يوسف بن محمد. (٢٠١٨). التنمية المهنية لمعلمي المملكة العربية السعودية في ضوء مهارات القرن الحادي والعشرين. مجلة كلية التربية بجامعة عين شمس، (٤٢)، ٢٤٧ - ٢٨٢.

- الوداعي، محمد سالم علي وآل سفران، محمد حسن سعيد. (٢٠٢١). تقويم البرامج التدريبية لمركز التطوير المهني التعليمي بخميس مشيط في ضوء معايير الرخصة المهنية من وجهة نظر المعلمين. المجلة العلمية لكلية التربية جامعة أسيوط، ٣٧(٦)، ٤٥٨ - ٤٩١.

- والد، حسن بن عيسى أحمد الدش. (٢٠٢٠). تجارب ناجحة في إعداد معلم المستقبل: تجارب ناجحة بل وتنميته مهنيًا. المجلة العربية للنشر المهني، (١٦)، ٤٠ - ٦١.

- Abdulmir, M. J. (2020). The effect of teaching practical education/observation and application of fourth - year students in the College of Education for Pure Sciences by electronic micro - teaching on their attitudes toward teaching and teaching behavior (in Arabic). Maysan Journal of Academic Studies, (special issue), 736- 744.
- Ahmed, A. A. (2018). The status of educational professionalization in light of some contemporary international experiments (in Arabic). Reading and Knowledge Journal, (203), 135- 158.
- Alammar, N. A. (2016). Developing professional development for middle school teachers in the State of Kuwait in light of recent trends (in Arabic). Journal of the Faculty of Education at Alazhar University, 35(170), 757- 795.

- Alansari, S. M. (2019). Teacher preparing and professionally developing in light of some international experiences (in Arabic). The Arab Journal for Scientific Publishing, (14), 233- 255.
- Albashir, M. M. (2012). The professionalization of the teacher's profession: reasons and justifications (in Arabic). Educational Studies, 13(25), 153- 185.
- Aldaihani, S. G. (2019). The prospect of applying the teacher's license in the State of Kuwait from the point of view of faculty members in the colleges of education (in Arabic). The Scientific Journal of King Faisal University: Humanities and Administrative Sciences, 20(2), 223- 241.
- Alfares, M. E. (2018). The reality of professional development for teachers of the first primary of basic education and ways of developing it in the light of contemporary educational trends (in Arabic) [unpublished master's thesis]. Damascus. University.
- Alharbi, A. I. (2018). A proposal research for teacher's license in inclusive education according to Vision 2030 (in Arabic). Journal of Special Education and Rehabilitation, 6(24), 99- 134.
- Alharbi, S. A. & Almunae, M. A. (2015). A suggestion policy for teachers in public schools in Saudi Arabia according to international experience (in Arabic). Arab Studies in Education and Psychology, (61), 193- 237.
- Alhuwaish, Y. M. (2018). The professional development of education teachers of in Saudi Arabia in the light of the twenty- first century skills (in Arabic). Journal of the Faculty of Education at Ain Shams University, (42), 247- 282.
- Aljameel, A. H. (2017). The criteria scientific necessary for teaching profession from standpoint of academics in Kingdom of Saudi Arabia (in Arabic). Studies of Educational Sciences, 44 (special issue), 261- 277.

- Alkandari, J. & Alfaraj, H. (2001). Licensing for practicing teaching profession a future vision to develop the Arabian teacher level (in Arabic). *Educational Journal at Kuwait University*, 15(58), 13- 54.
- Alkandari, J. (2002). Teacher preparation at Kuwait University: The reality and hope (in Arabic). *Journal of Educational and Psychological Sciences at the University of Bahrain*, 3(3), 12- 31.
- Alkhateeb, H. M. (2013) Attitudes towards teaching profession of education students in Qatar. *Comprehensive Psychology*, 2, 9.
- Alqarni, M. S. (2018). Professional self- development needs of primary school teachers in Riyadh (in Arabic). *Journal of the Faculty of Education at Alazhar University*, (177), 344- 399.
- Alsaqabi, B. K. (2020). Developing practical education programs in Kuwait in light of the American experience (in Arabic). *Journal of the Faculty of Education at Ain Shams University*, 44(special issue), 111- 148.
- Alsayed, H. H. A. (2012). Using the Multiple Decisions Model (CIPP) to evaluate the programs and outputs of the College of Education at King Faisal University in the light of educational professionalization standards (in Arabic). *Educational and Social Studies at Helwan University*, 18(4), 311- 422.
- Alwade'e, M. S. & Al Safran, M. H. (2021). Evaluating the training programs of the Educational Professional Development Center in Khamis Mushait in the light of the professional license standards from the teachers point of view (in Arabic). *The Scientific Journal of the Faculty of Education at Assiut University*, 37 (6), 458- 491.
- Arbury, C., Bonilla, G., Durfee, T., Johnson, M., & Lehninger, R. (2015). The ABCs of regulation: The effects of occupational licensing and migration among teachers.

- Asgari, M., Ketabi, S., & Amirian, Z. (2019). Interest- Based Language Teaching: Enhancing Students' Interest and Achievement in L2 Reading. *Iranian Journal of Language Teaching Research*, 7(1), 61- 75.
- Atti, S. H. & Khudheir, H. J. (2021). Ethical rules and laws in de-meaning education (in Arabic). *Journal of Arts at University of Baghdad*, (136), 549- 560.
- Dorel, T. G., Kearney, W. S., & Garza, E. (2016). Ready from Day One? The Relationship Between Length of Pre- Service Teacher Field Residency and Teacher Efficacy. *Critical Questions in Education*, 7(1), 38- 52.
- Ehrhardt, K., Miller, J. S., Freeman, S. J., & Hom, P. W. (2011). An examination of the relationship between training comprehensiveness and organizational commitment: Further exploration of training perceptions and employee attitudes. *Human Resource Development Quarterly*, 22(4), 459- 489.
- Elatrebi, H. (2021). license for professionalizing education in Egypt as a way for professionalizing teacher's job. *International Journal of Instructional Technology and Educational Studies*, 2(January), 18- 22.
- Gheneem, I. A. (2019). Formation, professionalization, empowerment: Revising Arab teacher education programs (in Arabic). *International Journal of Research in Educational Sciences*, 2(2), 51- 56.
- Gines, A. (2013). Professionalization of adult educators: The Philippine experience. *American International Journal of Social Science*, 2(8), 152- 158.
- Hadid, Y. (2014). A perception of teacher training in Algeria in light of the standards of professionalization (in Arabic). *Journal*

- of Human Sciences at the University of Constantine, B(42), 275 - 297.
- Hammad, K. A., Alshaer, A. D. & Alashqar, A. M. (2015). Practicing license to prepare teachers before service and develop them professionally during it in Palestine (in Arabic). Palestine University Journal for Research and Studies, (8), 9- 32.
 - Hassan, H. M., Saleh, A. M. & Hamed, G. S. (2014). Conditions and requirements for licensing to work in teaching profession: a field study in Dakhlia Governorate (in Arabic). Journal of Specific Education Research at Mansoura University, (36), 37- 59.
 - Ibrahim, H. A. & Alaraimi, W. F. (2020). Professionalization of school management in New Zealand and the possibility of benefiting from it in the Sultanate of Oman (in Arabic). The Arab Journal of National Education, 4 (13), 221- 256.
 - Jarrar, S. & Wahba, N. (2009). Global trends in ensuring the quality of teachers preparation and in licensing and promoting the profession (in Arabic). Yearbook of the Lebanese Association for Educational Sciences, 6, 37- 97.
 - Jerry, K. A. & Mansour, F. J. (2019). Evaluation of the history teacher preparation program in the colleges of basic education from the teachers and students point of view (in Arabic). Journal of the College of Basic Education at Almustansiriya University, (special issue), 401- 421.
 - Koppich, J. E., & Merseth, K. K. (2000). Studies of Excellence in Teacher Education: Preparation in a Five- Year Program. AACTE Publications, 1307 New York Avenue, NW, Suite 300, Washington, DC 20005- 4701.
 - Kreil, J. L. (2018). Becoming an Expert through the Process of Professionalization: A Case Study of an Adult Basic Education Licensure Program (Doctoral dissertation, University of Minnesota).

- Kuwait News Agency. (2017, October 19). The Kuwaiti Ministry of Education signs a partnership memo with the Saudi National Center (in Arabic).
- <https://www.kuna.net.kw/ArticleDetails.aspx?id=2661138&language=ar>
- Meyer, J., Leuze, K., & Strauss, S. (2021). Individual Achievement, Person - Major Fit, or Social Expectations: Why Do Students Switch Majors in German Higher Education?. Research in Higher Education, 1- 26.
- Milner IV, H. R. (2013). Policy Reforms and De - Professionalization of Teaching. National Education Policy Center.
- Muhammad, H. A & Alzadjaliah, M. D. (2016). Developing the professionalization of education in pre- university schools in the Sultanate of Oman in light of the experience of the state of Ontario in Canada (in Arabic). The World of Education, 17(53), 1- 42.
- New Kuwait. (n.d.). Creative human capital (in Arabic).
- <https://www.newkuwait.gov.kw/r3.aspx>
- Putman, H., & Walsh, K. (2019). A Fair Chance: Simple Steps to Strengthen and Diversify the Teacher Workforce. National Council on Teacher Quality.
- Shereer, R. E. & Almasry, M. W. (2017). A suggested proposition for developing the licensing processes for practicing the profession of education in light of some contemporary regional and international experiences (in Arabic). Alaqsa University Journal Humanities Series, 21(1), 321- 259.
- Secolsky, C. (2011). Refocusing Attention on the Concept of Item Validity. Paper Presented at the Annual Meeting of the American Educational Research Association. New Orleans, Louisiana.

- Waled, H. E. (2020). Successful Experiences in Preparing and Developing the Future Teacher Professionally (in Arabic). The Arab Journal of Professional Publishing, (16), 40- 61.