



رؤية مقترحة لتطوير واقع رخصة التدريس بالمملكة العربية السعودية في ضوء بعض التجارب العالمية

إعداد

أ/ نورة بنت عبد الله سليمان العثيم
محاضرة بقسم المناهج وطرق التدريس، كلية التربية،
جامعة الإمام محمد بن سعود الإسلامية

رؤية مقترحة لتطوير واقع رخصة التدريس بالمملكة العربية السعودية

في ضوء بعض التجارب العالمية

نورة بنت عبد الله سليمان العثيم

محاضرة بقسم المناهج وطرق التدريس، كلية التربية، جامعة الإمام محمد بن سعود
الإسلامية

البريد الإلكتروني: noraalothaim@gmail.com

الملخص:

استهدفت الدراسة تقديم رؤية مقترحة لتطوير واقع رخصة التدريس بالمملكة العربية السعودية في ضوء بعض التجارب العالمية، ولتحقيق هذا الهدف تم استخدام المنهج الوصفي، وجاءت الدراسة أربعة محاور، عرض المحور الأول الإطار المفاهيمي للرخصة المهنية للتدريس، وتناول المحور الثاني واقع الرخصة المهنية للتدريس بالمملكة العربية السعودية، بينما تناول المحور الثالث تجارب وخبرات بعض الدول في مجال الرخصة المهنية للتدريس، حيث تم عرض تجربة الولايات المتحدة الأمريكية وتجربة المملكة المتحدة وتجربة اليابان. وتوصلت الدراسة إلى وضع الرؤية المقترحة لتطوير واقع الرخصة المهنية للتدريس بالمملكة العربية السعودية، حيث تم عرض أهداف الرؤية ومنطلقاتها ثم محاورها التي تمثلت في: أولاً: المؤهلات العلمية، ثانياً: الخبرات العملية، ثالثاً: الخبرات العلمية، رابعاً: الصفات الشخصية، خامساً: المعارف الأكاديمية والمهارات التربوية، سادساً: المعايير والمواصفات الوجدانية، ثم اختتمت الدراسة بأبرز التوصيات والمقترحات.

الكلمات المفتاحية: رخصة التدريس، الرخصة المهنية، التجارب العالمية، المعايير.



A proposed vision to develop the reality of the teaching license in the Kingdom of Saudi Arabia In the light of some international experiences

Noura bint Abdullah Suleiman Al-Othaim

Department of Curriculum and Teaching Methods, College of Education, Imam Muhammad bin Saud Islamic University.

Email: noraalothaim@gmail.com

Abstract:

The study aimed to present a proposed vision for developing the reality of the teaching license in the Kingdom of Saudi Arabia in the light of some international experiences. To achieve this goal, the descriptive approach was used. The study came out with four axes. The first axis presented the conceptual framework for the professional license for teaching, and the second axis dealt with the reality of the professional license for teaching in the Kingdom of Saudi Arabia. While the third axis dealt with the experiences and experiences of some countries in the field of professional licensing for teaching, where the experience of the United States of America, the experience of the United Kingdom, and the experience of Japan were presented, and the study reached the development of the proposed vision for developing the reality of the professional license for teaching in the Kingdom of Saudi Arabia, where The goals and premises of the vision were presented, and then its axes, which were represented in: First: Academic Qualifications, Second: Practical Experiences, Third: Scientific Experiences, Fourth: Personal Qualities, Fifth: Academic Knowledge and Educational Skills, Sixth: Emotional Standards and Specifications, then the study concluded with the most prominent recommendations and proposals .

Keywords: teaching license, professional license, international experiences, standards.

المقدمة:

تسعى جميع المؤسسات باختلاف أنواعها ومنها المؤسسات التعليمية للرفي بمخرجاتها وتحقيق أهدافها من خلال تطبيق مبدأ الشفافية لتأكيد النزاهة والوضوح وزيادة مساحة جودة الأداء وصولاً للتميز والفعالية، ومن هذا المنطلق فإنه من الأهمية سعي المؤسسات التعليمية للتطوير والتحسين والتحديث لكافة نظمها.

وتتميز مهنة التعليم عن ما عداها من المهن الأخرى، ذلك أن تلك المهن تعد الأفراد للقيام بمهام محددة في نطاق مهنة بذاتها، بينما تسبق مهنة التعليم المهن الأخرى جميعاً بالتدخل في تكوين شخصية هؤلاء الأفراد قبل أن يصلوا إلى سن التخصص في أي مهنة، إذ إن جميع أفراد المجتمع الذين يتولون مسؤولياتهم في شتى الميادين قد تأثروا بشخصيات معلمهم وبالقيم التي غرسوها فيهم، ولعل هذا ما دفع البعض إلى أن يصفوا مهنة التعليم بأنها المهنة الأم لأنها تسبق جميع المهن الأخرى، كما أنها لازمة لها، وبذلك تعتبر المصدر الأساسي الذي يمهد للمهن الأخرى ويمدها بالعناصر البشرية المؤهلة علمياً واجتماعياً وفنياً (شريب والمصري، 2017).

ويعد تمهين التعليم من القضايا الأكثر اهتماماً في كثير من الدول المتقدمة منذ وقت طويل. فمهنة التعليم مهنة شاقة ذات مسؤوليات متعددة، خاصة في ظل الثورة التكنولوجية والمعرفية الحديثة التي فرضت على المعلم مسؤوليات وأدواراً جديدة.

وفي مجتمع المعرفة لم يعد ينحصر دور المعلم في تلقين المعلومات للتلاميذ وحشو أذهانهم بها، بل أصبح مطالباً بالعديد من الأدوار والمهام المعقدة والمتشابكة للارتقاء بالعملية التعليمية إذ إن أدوار المعلم اختلفت في الوقت الحالي عمّا كانت عليه في الماضي، وزادت مسؤولياته، الأمر الذي جعل من الضروري أن يستمر في تعلمه طوال حياته. فالمعلم هو المحور الأساسي لنجاح العملية التعليمية. ولذلك كان لا بد من الاهتمام بتطويره وإعداده.

ويعد المعلم من أهم مدخلات العملية التعليمية التعلمية وأكثرها أثراً على تعلم الطلاب؛ فهو الذي يقوم بتوجيه العملية التعليمية نحو تحقيق أهدافها، وعليه يتوقف نجاحها في تحقيق تلك الأهداف، ولا يكون التعليم جيداً أو مثمراً دون وجود معلم مؤهل ومتميز تربوياً وفي تخصصه.

وحتى يحقق المعلم النتائج المرجوة منه لا بد من وجود معايير واضحة ومحددة لأدائه يتم اختياره وتقويمه بناءً عليها، وتأتي أهمية المعايير المهنية بشكل عام في كونها تحدد جودة العمل في مهنة ما، ومن يحدد تلك المعايير هم القائمون على تنظيم تلك المهنة، وأصحاب الخبرة فيها؛ كالهيئات الرسمية الحكومية، وغيرها (المركز الوطني للقياس والتقويم، 2017).

ولقد ارتبطت حركة المعايير بحركتين كبيرتين هما: الجودة الشاملة، والاعتماد التربوي، مما شكل فكراً تربوياً مترابطاً في فترة التسعينيات، وذكر الصمادي (2008، 25) أن المعايير أصبحت مطلباً لتحقيق الجودة في التعليم، وأصبح الاعتماد هو الضمان والشهادة التي توثق بأن المؤسسة التعليمية حققت معايير الجودة المعلنة.

وهناك أربعة أنواع للمعايير المهنية ذكرها عابدين (2014، 85) وتمثلت في:

- المعايير الدولية: وهي التي تصدر أو تتبنى من جانب هيئة دولية تكون عضويتها مفتوحة للهيئات المماثلة في جميع الدول، وقد تكون حكومية أو غير حكومية (تطوعية)، ومهمتها هي إعداد أو نشر المعايير، أو التنسيق بين المعايير الصادرة من الأعضاء فيها.

- المعايير الإقليمية: وهي التي تصدرها وتتبناها هيئة إقليمية، وقد تكون حكومية أو غير حكومية، وتكون عضويتها مقصورة على دول معينة، ومهمتها أيضاً هي إعداد أو نشر المعايير، أو التنسيق بين المعايير الصادرة من الأعضاء فيها.
- معايير الشركات: وهي التي تصدر عن شركة أو مجموعة من الشركات، ويتم إعدادها بالاتفاق بين تلك الشركات لإعداد المعايير ونشرها.
- المعايير الوطنية: وهي معايير صادرة أو متبناة من جانب هيئة محلية، وتكون مهمتها إعداد ونشر المعايير الوطنية أو الموافقة على المعايير الصادرة من الهيئات الدولية والإقليمية، والتي تعد عضواً فيها.

ولقد بدأت بعض الدول بمنح الرخصة لمزاولة مهنة التعليم في الثمانينات من القرن الماضي، وقد تطور ذلك وفقاً لثلاثة مراحل: الأولى، أكدت على ضرورة استخدام الاختبارات لمنح تراخيص مزاولة مهنة التعليم. والمرحلة الثانية، بدأ التحول إلى تقييم أداء المعلم من خلال تصميم أدوات لتقييم أدائه وتحديد الكفايات اللازمة له لممارسة المهنة، وتتضمن هذه الأدوات منح شهادة التعليم، وتشتمل على ثلاثة مجالات: إطار عام لمعلومات المعلمين المبتدئين ومهاراتهم مع تحليل الأداء التدريسي وتحديد درجته، والثاني يتضمن المهارات الأكاديمية الأساسية، والثالث يقيس معلومات عن المادة التي يدرسها المعلم. وفي المرحلة الثالثة، برزت حركة تقييم الأداء اعتماداً على المعايير لمنح الترخيص للمعلم بمزاولة المهنة (كفاي، 2010).

وتهدف الأنظمة الخاصة بمنح رخصة التعليم إلى التأكيد على أن الأفراد الذين يمارسون المهنة يتمتعون بالمتطلبات الخاصة بها، ولديهم من المعرفة والمهارات ما يجعلهم يستحقون أن يُمنحوا رخصة مزاولة المهنة، كما يحقق هذا النظام عنصر أمان للمجتمع يتمثل في التأكيد على أن المؤهلين من المعلمين فقط هم الذين يسمح لهم بالعمل بالمهنة ومزاومتها (عبدالسلام، 2019).

وقد اعتبر الديحاني (2019) أن رخصة المعلم بمثابة الشريان الحيوي الذي يمد العملية التعليمية بالمعلمين المؤهلين الأكفاء القادرين على الإيفاء بمهامهم التعليمية على أكمل وجه. كما أن رخصة التعليم تساهم بالنهوض وتطوير المعلم وبالتالي إصلاح العملية التعليمية، وتضمن النمو المهني المستمر للمعلم والارتقاء بعمليات التعليم والتعلم (الهيبي، 2015). وذكر عبدالسلام (2019) بأن الترخيص المهني يساعد على النهوض بالمهنة، وضمان كفاءة وفاعلية القائمين عليها والإسهام في اختيار أجود وأفضل العناصر لممارسة هذه المهنة، والارتقاء بها حتى تواكب التطورات المستمرة في عالم اليوم.

وبعد الاعتماد على التقييمات النفسية من قبل أصحاب العمل، وأثناء منح التراخيص المهنية من الأمور المهمة، لاتخاذ قرارات التوظيف والتي ستؤثر على الأفراد والمنظمات والجمهور لتعزيز أفضل الممارسات (The American Psychologist، 2018)، ويمكن أن يتم تطوير إرشادات الممارسة المهنية من قبل علماء النفس.

فلذلك دخلت الرخص المهنية مؤخراً في ميدان التدريب؛ فالتدريب هو أساس التجديد والتغيير، وهو الوجه المكمل لعملية الإعداد، مما يجعل الفرد متطوراً في المهنة أو الوظيفة التي يشغلها، ويكون منسجماً مع المتغيرات التي تحيط به في المجتمع الذي يعيش ويعمل به؛ لذا يحظى التدريب باهتمام الدول المتقدمة أو النامية على حد سواء على أساس أنها عملية تقدمية تستهدف

الطاقة البشرية بالإعداد والتوجيه وضمان استمرار تنميتها وتطورها بشكل فعال (سيد، والجمل، 2014).

ويعد تمهين التعليم من القضايا الأكثر اهتماماً في كثير من الدول المتقدمة منذ وقت طويل. فمهنة التعليم مهنة شاقة ذات مسؤوليات متعددة، خاصة في ظل الثورة التكنولوجية والمعرفية الحديثة التي فرضت على المعلم مسؤوليات وأدوار جديدة.

مشكلة الدراسة:

تؤكد دراسة العسكر (2014، 82) أن وزارة التعليم السعودية تعمل على تمهينة وتعليم النشء وتطوير مستوى العملية التعليمية، وفي سبيل تحقيق ذلك يحتاج القائمون على العملية التربوية في المدارس إلى مهارات تعينهم على التعامل مع منسوبي المدرسة لتحسين الأداء مع مراعاة تطبيق الأنظمة بحيث تؤدي إلى تحقيق الأهداف التربوية المرسومة.

كما أولت المملكة العربية السعودية، بوصفها دولة معاصرة جُل اهتمامها لتطوير نظامها التعليمي واعتبرت العناية بالطاقة البشرية أساس التنمية المستدامة، ونظرت إلى المعلم كأهم الطاقات البشرية المؤثرة في تحسين جودة العملية التعليمية، ثم جاءت دراسة العوشن لتضع مؤشرات تربوية لتقييم نظام التعليم العام السعودي في مجال مدخلات النظام التعليمي، وعملياته، ومخرجاته، فقد خلصت دراسته إلى وجود مجموعة من المؤشرات التربوية الرئيسية اللازمة لتقييم مكونات النظام التعليمي بالمملكة العربية السعودية. (العوشن، 2013)

ولأهمية الرخصة المهنية فقد أكدت دراسة محمد (2011) على ضرورة وجود معايير موضوعية لاختيار وانتقاء المعلمين الراغبين للعمل في مهنة التدريس، وأن الاعتماد على المسابقات حيث الأفضلية للدرجة والمجموع فقط دون خضوع المتقدمين لأي اختبارات تكشف عن مهاراتهم وقدراتهم ومدى تأهيلهم للعمل بالمهنة وقلة برامج التنمية المهنية للمعلمين أثناء الخدمة؛ يقلل من قدرتهم على التفاعل والتكيف مع التغيرات العلمية والتكنولوجية والمعرفية التي تحدث في مجال التربية.

وتوصل شيرير، والمصري (2017) إلى حقيقة مفادها أن التفاوض عن المعايير الواجب توافرها في المتقدمين للعمل بمهنة التعليم يؤدي إلى تدهور المهنة، وأن أي مشروع إصلاحى للتعليم لا يصاحبه تطوير المعلم ابتداءً بسياسات ومعايير إعداده إلى آليات اختياره وتعيينه، وضمان تطوره المهني المستمر، يعدّ تطويراً أبتراً لا يمكن أن يحقق أهدافه.

ودراسة شريف، ورومانوسكي، وناصر (Ellili-Cherif, Romanowski, & Nasser, 2012) سلطت الضوء على القضايا الإشكالية في المعايير المهنية للمعلمين وقادة المدارس، ونظام ترخيص المعلمين وقادة المدارس وتشير إلى أن هذه السياسات تستخدم مصطلحات وإجراءات غامضة، وتتجاهل مدخلات المعلمين المحليين، وتوفر توقعات غير واقعية للمجتمع، وتفتقر إلى الاتساق، وتخلق مقاومة من جانب المعلمين.

وأشارت دراسة الراشدي (2010) إلى وجود بعض الصعوبات المتوقعة عند تطبيق الترخيص لمزاولة مهنة التعليم، منها: مقاومة التغيير حيال تجديد الترخيص لمزاولة مهنة التعليم، وانعدام الموضوعية في تطبيق إجراءات الترخيص لمزاولة مهنة التعليم، وندرة وجود كادر متخصص لوضع اختبارات متعددة لترخيص حسب الرتب الوظيفية للمعلم.

أسئلة الدراسة: سعت الدراسة للإجابة عن الأسئلة التالية:

1. ما الإطار المفاهيمي للرخصة المهنية للتدريس؟
2. ما واقع الرخصة المهنية للتدريس بالمملكة العربية السعودية؟
3. ما أبرز التجارب والخبرات العالمية في مجال الرخصة المهنية للتدريس؟
4. ما ملامح الرؤية المقترحة لتطوير واقع الرخصة المهنية للتدريس بالمملكة العربية السعودية في ضوء بعض التجارب والخبرات العالمية؟

أهداف الدراسة: هدفت الدراسة تحقيق ما يلي:

1. عرض الإطار المفاهيمي للرخصة المهنية للتدريس.
2. الكشف عن واقع الرخصة المهنية للتدريس بالمملكة العربية السعودية.
3. بيان أبرز التجارب والخبرات العالمية في مجال الرخصة المهنية للتدريس.
4. تقديم رؤية مقترحة لتطوير واقع الرخصة المهنية للتدريس بالمملكة العربية السعودية في ضوء بعض التجارب والخبرات العالمية.

أهمية الدراسة: تنطلق أهمية الدراسة من عدة اعتبارات يمكن إيجازها على النحو التالي:

1. تعدد التحديات والمتغيرات التي تواجه العملية التعليمية وتتطلب وضع معايير وضوابط محدثة باستمرار لمن يتولى تعليم الطلاب.
2. تغير دور المعلم من ناقل للمعرفة لموجه ومرشد وميسر للعملية التعليمية مما يتطلب تحديث مواصفات وضوابط ممارسته للمهنة.
3. تعد الدراسة استجابات لتوصيات العديد من المؤتمرات والدراسات السابقة التي نادى بضرورة تطوير واقع الرخصة المهنية للتدريس.
4. يمكن للدراسة أن تفيد الجهات المسئولة عن الترخيص المهني للمعلمين بما تسفر عنه من نتائج وما تقدمه من رؤية مقترحة لتطوير واقع الرخصة المهنية للتدريس.
5. الاستفادة من التجارب والتجارب العالمية في تطوير واقع الرخصة المهنية للتدريس.
6. يمكن للدراسة أن تساعد الباحثين المهتمين بفتح المجال أمامهم لإجراء دراسات أخرى ذات صلة بموضوعها.

منهج الدراسة:

تستخدم الدراسة المنهج الوصفي بأسلوبه التحليلي الذي يمكن من خلاله تناول بعض الخبرات والتجارب العالمية في رخصة التدريس، وبالتالي تقديم الرؤية المقترحة لتعزيز واقعها بالمملكة العربية السعودية.

مصطلحات الدراسة:**رخصة التدريس:**

هي إذن يمنح من قبل سلطة ذات كفاءة لمزاولة عمل أو مهنة أو نشاط قانوني، فالترخيص بحسب المصدر هو منح رخصة لمزاولة المهنة، وتستخدم مصطلح " منح ترخيص لوصف عملية أو إجراء يصبح الإنسان بها مرخصاً مهنيًا للعمل. (بنجهام هول، 2012، 157).

ويعرّف يحيياوي (2013م، 8) رخصة التدريس بأنها المعيار الذي يحدد مدى أهلية الفرد لممارسة مهنة التدريس.

وتعرف رخصة التدريس إجرائياً بأنها محكات يتم في ضوءها تحديد الفئات الأصلح لممارسة مهنة التدريس، من خلال قياس مدى قدرتهم على امتلاك الكفايات المطلوبة للمهنة.

الدراسات السابقة:

1. دراسة الرشود (2022): هدفت تقديم مصفوفة معايير مقترحة لتطوير اختيار وممارسات قيادات التعليم في ضوء مدونة قواعد السلوك الوظيفي وأخلاقيات الوظيفة العامة، من خلال التعرف على المعايير المعتمدة حالياً في اختيار قيادات التعليم بالوزارة، وكذلك الاستفادة من مدونة قواعد السلوك الوظيفي وأخلاقيات الوظيفة العامة في بناء مصفوفة المعايير العامة المقترحة لاختيار قيادات التعليم، واتبعت المنهج الوصفي الوثائقي لتحليل وتقصى المعايير الواردة في وثيقة ضوابط تكليف شاغلي الوظائف التعليمية وآلياته، وتحليل وتقصى المعايير الواردة في مدونة قواعد السلوك الوظيفي وأخلاقيات الوظيفة العامة المعمول بها في وزارة الموارد البشرية بالمملكة، والوصول لمصفوفة من المعايير العامة المقترحة لتطوير اختيار قيادات التعليم في ضوء مدونة قواعد السلوك الوظيفي وأخلاقيات الوظيفة العامة، وتم الوقوف على صدق المعايير والحكم على درجة مناسبة الفقرات من حيث صياغتها بنائياً ولغوياً ومدى انتمائها للمجال الذي وضعت تحته، ومدى مناسبتها للمعيار الذي صممت لقياسه، بعرضها على (15) (محكما)، وتوصلت نتائج الدراسة إلى اقتراح ثلاثة معايير رئيسية لاختيار قيادات التعليم بالوزارة، وهي: (المؤهلات والخبرات - المعارف والمهارات - السلوك الوظيفي وأخلاقيات الوظيفة العامة)، وتسعة معايير فرعية تنسدل من المعايير الرئيسية وهي (التأهيل العلمي - الخبرة العملية التربوية - الخبرة العلمية - المعرفة الأكاديمية - المهارات والصفات الشخصية - السلوك والأخلاق العامة - السلوك والأخلاق اتجاه الجمهور - السلوك والأخلاق اتجاه الرؤساء والزلاء - السلوك والأخلاق اتجاه مرؤوسيه - المحظورات)، ويضم كل معيار فرعي مجموعة من المعايير التفصيلية؛ كما أوصت الدراسة بضرورة الأخذ بمصفوفة المعايير التي تم بناؤها في هذه الدراسة والتأكيد على ضرورة تحديث وثيقة ضوابط تكليف شاغلي الوظائف التعليمية وآلياته والتي ستساهم بمشيئة الله في الارتقاء بمستوى جودة الخدمات التعليمية وتطويرها، والتأكيد على أهمية الأخذ بمعايير السلوك الوظيفي وأخلاقيات الوظيفة العامة في ترشيح واختيار القيادات باعتبارها تعد جزءاً هاماً من متطلبات العمل لموظفي وزارة الموارد البشرية التي يجب عليهم تطبيقها، وبناء أدوات ومقاييس شخصية لقياس السمات المطلوب توافرها في قيادات التعليم.

2. دراسة المطيري (2017): هدفت معرفة آراء المعلمين تجاه رخصة مزاوله المهنة واستمزاغ رؤاهم للتمكن من تحديد مبررات تطبيق الرخصة، والوقوف على مخاوف المعلمين تجاه المشروع. استخدمت هذه الدراسة المنهج الوصفي. وشملت الدراسة عينة من معلمين الكويت في المراحل المختلفة وتم اختيارهم عشوائياً وشملت العينة 834 معلماً ومعلمة. نتج عنها موافقة المعلمين بدرجة كبيرة على أن رخصة مزاوله المهنة ذات قيمة تربوية، وأن الرخصة تساعد على تمهين التعليم وامتلاك القدر الكافي من المعارف. كما وجدت أن للرخصة قيمة في رفع القيمة المهنية لهذه الوظيفة السامية أسوة بباقي المهن.
3. دراسة شرير والمصري (2017): استهدفت تقديم تصور مقترح لتطوير عملية الترخيص لمزاوله مهنة التعليم بفلسطين في ضوء بعض التجارب الإقليمية والعالمية المعاصرة، من أجل ضمان اختيار أفضل العناصر وحماية المهنة من العناصر متدنية الكفاءة الأكاديمية والمهنية، وذلك في إطار دراسة شاملة تتناول التأصيل والتحليل التاريخي والفلسفي لقضية الترخيص لمزاوله مهنة التعليم، والقراءة المتبصرة لبعض التجارب والخبرات الإقليمية والعالمية في هذا المجال، وقد استخدمت الدراسة المنهج الوصفي، وخلصت إلى تقديم فلسفة ومنطلقات وأهداف تصور مقترح لتطوير عملية الترخيص لمزاوله مهنة التعليم بفلسطين، متضمنة وآليات تطبيق، وكذلك ضوابط وتوصيات ينبغي مراعاتها لنجاح التطبيق.
4. دراسة (بون و ويك 2015) (GARY BUNN AND DONNA WAKE): استهدفت التعرف على العوامل المحفزة التي دفعت طلاب ما بعد الدراسة الجامعية أي بعد مرحلة البكالوريوس إلى تغيير حياتهم المهنية والحصول على رخصة التدريس الأولية. قامت هذه الدراسة على استطلاع آراء عينة من المعلمين مكونة 346 معلم والذين تم ترشيحهم للمشاركة في هذه الدراسة والذين كانوا إما مشتركين في برنامج درجة الماجستير للتدريس الأولي أو منتمين إلى برنامج الترخيص غير التقليدي على مستوى الولاية. وأشارت نتائج الدراسة إلى أن معظم المرشحين اختاروا دخول التعليم كمهنة لقضايا نبيلة مثل فرصة مشاركة حيمهم للتعليم، أو لإحداث فرق في المجتمع و حياة الطلاب. كما لوحظ المزيد من الدوافع العملية مثل الحاجة إلى مهنة التغيير أو الفوائد المتصورة لمهنة التدريس. كما قدمت نتائج هذه الدراسة رؤى واضحة لمنسقي البرامج لتوظيف ودعم المرشحين المحتملين والحاليين على واقع مهنة التدريس.
5. دراسة اللان، وبولا Allan & Paula (2012): هدفت إلى التعرف إلى الاستراتيجيات أو الطرق من قبل الأعضاء الرئيسية للجان لاختيار أفضل مرشح لمنصب مدير المدرسة، واستخدم البحث المنهج الوصفي والاستبانة كأداة لجمع البيانات وتكونت عينة الدراسة من (93) مشرفاً، و(71) مديراً م (200) مدرسة ثانوية في هونج كونج، وأظهرت نتائج الدراسة أن أهم المعايير الرئيسية التي يضعها لجان الاختيار هي لكفاءة ومستوى المشاركة في الأنشطة الهامة والعلاقات الترابطية، والانتماء الديني والانسجام الأخلاقي.
6. دراسة (جورج و بورمان 2010) (K. Borman, A. Georges): قامت الدراسة متطلبات الترخيص والشهادة في الرياضيات للصفوف الابتدائية. ومن خلال الدراسة تم التوصل إلى متطلبات الترخيص والشهادة كانت مؤشرات ضعيفة لأنها تفتقر إلى خصوصية المفاهيم

والمعرفة الإجرائية التي يمكن أن تعزز معرفة محتوى الرياضيات وتعلم الممارسات التعليمية. وأن أكثر التغيرات الحالية في متطلبات الترخيص والشهادة والتي يراد بها التأثير على جودة المعلم لم تؤثر على نسبة كبيرة من معلمي المرحلة الابتدائية، وبالتالي، فإن تأثيرها العام على جودة المعلم مرجح لأن يكون محدوداً.

التعليق على الدراسات السابقة:

عرضت الدراسة فيما سبق بعض الدراسات ذات الصلة بموضوعها، وفي ضوء ما تم عرضه تبين تنوع الدراسات التي اهتمت بمعايير مهنية التعليم أو الرخصة المهنية المطلوبة لها، كما يلاحظ أن أغلب الدراسات السابقة هي دراسات وصفية منها ما اهتم بالكشف عن الواقع أو تناول العلاقة ببعض المتغيرات الأخرى، وتأتي هذه الدراسة متفقة مع الدراسات السابقة في الموضوع الرئيس وهو الاهتمام بالمعايير الخاصة بمهنة التعليم ولكنها تختلف عنها في تركيزها على رخصة التدريس على وجه التحديد بالإضافة لأنها تختلف في تناولها لبعض الخبرات والتجارب العالمية بجانب عرض الخبرة المحلية، ثم وضع رؤية مقترحة للتطوير، إضافة لاختلافها في مجتمعها وعينتها، واستفادت الدراسة الحالية من الدراسات السابقة في تدعيم الإحساس بمشكلتها وفي عرض بعض المفاهيم النظرية بالإضافة للاستفادة منها في تصميم وبناء الرؤية المقترحة.

الإطار النظري:

المحور الأول: الإطار المفاهيمي لرخصة التدريس:

1. مفهوم رخصة التدريس:

كلمة ترخيص كما وردت في مجمع اللغة العربية (2004م)، مشتقة من الفعل رَخَّصَ. ويقال رَخَّصَ له في الأمر: أي سهله ويسره، ويقال: رَخَّصَ له في كذا، ورَخَّصَهُ فيه: أذن له فيه بعد النهي عنه، وترَخَّصَ في الأمور: أخذها فيما بالرخصة، والرُّخْصَةُ أو الرُّخْصَةُ: هي التسهيل في الأمر والتيسير. وفي الشرع: ما يغيّر من الأمر الأصلي إلى يسر وتخفيف، والرُّخْصَةُ: هي إذن تبيح به الحكومة لحامله مزاولة عمل ما أو استعمال شيء ما كرخصة السيارة. (شريب والمصري، 2017، ص332)

والترخيص هو آلية تنظيمية تهدف إلى التأكد من أن كل معلم يدخل الفصول الدراسية لتعليم الطلاب يمتلك الحد الأدنى من المعايير اللازمة لمزاولة المهنة. (شريب، المصري، 2017، ص332).

ويعرف زيتون (2004: ص121-122) الرخصة بأنها "ما يمنح للمعلم المبتدئ ليسمح له بمزاولة مهنة التدريس، وتهدف اللوائح الخاصة بمنح الرخصة إلى إرضاء الرأي العام، والتأكيد على أن الأفراد الذين يمارسون المهنة يتمتعون بالمتطلبات الخاصة بالمهنة، وأن لديهم من المعرفة والمهارات ما يجعلهم يستحقون أن يمنحوا رخصة مزاولة المهنة".

كما يعرفها جرار (2009م، ص 58) بأنها "وثيقة رسمية صالحة لفترة من الزمن تعطى لحاملها حق ممارسة مهنة التعليم في البلد أو الولاية أو المقاطعة المعينة. وتحمل هذه الوثيقة عدة أسماء بحسب البلد أو الولاية فهي أحياناً أجازة وأخرى رخصة وأحياناً أذن بالتعليم".

ويعرفها زغلول وعبد العزيز (2004) بأنها: إجراء يضمن أن المعلمين المسموح لهم بالتدريس على قدر من الحد الأدنى من الكفاءة، والغرض العام من هذه الرخصة التأكد من أن جميع الطلبة لديهم معلمون مؤهلون لتدريسهم. (المطيري، 2017، ص 122).

ويستخلص مما سبق أن الرخصة المهنية للتدريس يقصد بها أنها: "تصريح رسمي لمزاولة مهنة التعليم وفقاً لمتطلبات ومعايير محددة تحددها جهة رسمية وتعتمد على معايير الجودة ومدى إتقان المعلم المهارات المعارف والكفايات المهنية التي يتطلبها النظام التعليمي". إذن من خلال التعاريف السابقة يتضح بأنها إجراء رسمي ووثيقة رسمية يتم اعتمادها من جهات رسمية بصلاحيات المعلم وتأهله لممارسة مهنة التعليم واكتسابه الحد الأدنى من المهارات والمعارف التي تساعد على أداء مهمته على أكمل وجه.

2. التطور التاريخي لرخصة التدريس:

لقد أدى الاهتمام بقضية تمهين التعليم إلى بزوغ مفهوم الترخيص للمزاولة مهنة التعليم. وتعد رخصة التدريس أمريكية المنشأ، فحين واجهت الولايات المتحدة الأمريكية في الثمانينيات عجزاً كبيراً في معلمي الرياضيات، اضطرت بعض الولايات إلى مواجهة هذا العجز من خلال ما يسمى "بإجازة التدريس البديلة" للطلاب الذين يرغبون في ممارسة مهنة التعليم بعد تخرجهم من الجامعة وقبل التحاقهم ببرامج الإعداد المهني. بل تعدى الأمر ببعض الولايات إلى منح إجازات التدريس لأناس لا يحملون درجة البكالوريوس، إلا أن هذه الإجراءات لاقت انتقادات حادة. مما جعل المجلس الوطني لمعلمي الرياضيات يسعى إلى اتخاذ مجموعة من الإجراءات العلاجية التنظيمية التي تهدف إلى جعل تدريس الرياضيات مهنة حقيقية، حيث مثل هذا التوجه بداية التفكير في وضع ضوابط صارمة لعملية إجازة التدريس. على أن التطور الأكثر دلالة وتأثيراً هو ما حصل في منتصف الثمانينيات بصور تقرير (جماعة هلمز) وتقرير (منتدى كارنيجي عن التعليم والاقتصاد) كما أكد التقرير على ضرورة العمل على إيجاد امتحانات معيارية للمعلمين الجدد تطبق على المستوى القومي، أما التقرير الثاني فقد اقترح خطة قومية لإجازة التدريس (الكندري وفرج، 2001، ص 23، 27).

بعد ذلك تأسس المجلس القومي للمعايير المهنية في التعليم بالولايات المتحدة في عام 1978 م، والذي هدف إلى وضع معايير صادقة حول ما يجب أن يعرفه المعلمون ويكونوا قادرين على أداءه. وفي العام نفسه كذلك تم تأسيس هيئة خاصة بتقويم ومساندة المعلم الجديد في الولايات المتحدة لإعادة هيكلة العملية التقييمية للمعلم لمنحه الترخيص الأولي، والإشراف عليه خلال السنة الأولى من التعيين. (السبيعي، 2010)

أما في ربيع 1988، بدأ الاهتمام باختبار جميع المعلمين في معظم الولايات لاجتياز اختبار المعلمين القومي، حيث يتطلب على المعلمين الحصول على الترخيص قبل السماح لهم بدخول الصفوف. (العززي، 2009: ص 306).

إلى جانب ذلك يؤكد (وايز آرثر، 2001) أن الولايات المتحدة سبقت دول العالم في تأسيس منظمات قومية غير حكومية لوضع معايير لاعتماد مؤسسات إعداد المعلم، ومعايير للمهنة لضمان ممارستها بشكل عال الجودة، ومن أكثر هذه المنظمات شهرة هو المجلس القومي لاعتماد إعداد المعلم (National Council for Accreditation of Teacher Education) (مجاهد، 2002، ص 330).

كما أشار Libman (2012) أن وثيقة الإصلاح نشرت عام 1996 م من قبل اللجنة الوطنية للتعليم ومستقبل أميركا (The National Commission on Teaching and America's Future) (NCTAF)

وهي منظمة قومية غير حكومية لها تأثيرها على السياسة التعليمية في الولايات المتحدة الأمريكية، حيث تضم هذه اللجنة الكثير من المؤسسات مثل: المجلس الوطني للمعايير المهنية للتدريس (NBPTS)، والمجلس الوطني لاعتماد إعداد المعلم، (NCATE)، وقد وصفت عناصر الإصلاح التي نشرت من قبل (NCTAF) بأنها "مقعد ذو ثلاث أرجل" ويشمل: اعتماد برامج التدريب المهنية للمعلمين، والترخيص لحوالي مائة ألف معلم خبير، ووضع معايير للمعلمين الجدد والإشراف على ترخيص المعلم. (شريب والمصري، 2017، 338).

3. أهداف رخصة التدريس:

تكمن أهم أهداف رخصة التدريس في ما يلي:

- الارتقاء بمخرجات مهنة التعليم.
- التزام منسوبي مهنة التعليم بكل المعايير الخاصة بمهنة التعليم.
- وضع برامج تدريبية ذات جودة عالية قبل وأثناء الخدمة.
- التقييم المستمر والمفاضلة بين المتقدمين لمزاولة مهنة التعليم قبل الخدمة. (محي الدين، 2013).

4. مبررات الرخصة المهنية للتدريس:

ظهرت في الآونة الأخيرة الكثير من العوامل الاجتماعية والاقتصادية التي دفعت بعض الدول للأخذ بفلسفة رخصة التدريس. حيث أثرت هذه العوامل على التعليم وجودة المعلم والتي انعكست سلباً على المخرجات التعليمية، ومن الدواعي والمبررات التي دعت إلى ضرورة استحداث رخصة التدريس والعمل بها منها ما يلي:

- التنافس العالمي بين الدول فكان الميدان الأول الذي يحقق للدول التميز هو التعليم، ومن ثم ضرورة أن يكون القائمون عليه على درجة عالية من الكفاءة والجودة.
- أن التعليم أصبح مهنة بالمعنى الكامل للكلمة كالطب والهندسة والمهنة تعنى الفرد المتخصص والعمل المتخصص بوجه عام.
- النمو المعرفي المتسارع مما يتطلب معه مواكبة المعلم لهذا النمو المعرفي وما يرتبط به من مهارات ومن ثم إن لم يحصلها فلن يرخّص له بمزاولة المهنة.
- ترسيخ مكانة مهنة التعليم والتأكيد على أنها ليست مهنة من لا مهنة له، أو أنها مهنة يسيرة يمكن القيام بها دون دراسة مسبقة، مما يزيد من دافعية العناصر الجيدة للالتحاق بها والحرص على الاستمرار فيها والتمسك بأخلاقيتها.
- الحرص على ألا يلتحق بمهنة التعليم إلا المعلمين الأكفاء القادرين على الممارسة المهنية الفعالة. (محي الدين، 2013)
- تدني المكانة الاجتماعية للمعلم، وقلة استئثار مهنة التعليم باهتمام كثير من الناس وتقديرهم وإقبالهم.

- قصور برامج إعداد المعلمين بكليات التربية، إذ لا تسهم في تحقيق التنمية المستمرة للمعلم بعد التخرج ومزاولة مهنة التعليم على النحو المطلوب. (الأنصاري، 2019، ص 241).
- إضافة لما سبق يمكن القول أن هناك مجموعة من الدواعي التي أدت إلى ضرورة استخدام الرخص المهنية والعمل بها في ميدان التعليم. ومن هذه الدواعي ما يلي (عبدالسلام، 2019):
 - الحرص على أن يقتصر العمل بمهنة التعليم على المعلمين الأكفاء القادرين على الممارسة المهنية الفعالة.
 - تحفيز العاملين بمهنة التعليم على النمو المهني والذاتي المستمر.
 - ترسيخ مكانة مهنة التعليم والتأكيد على أنها ليست مهنة من لا مهنة له، مما يزيد من دافعية العناصر الجيدة للالتحاق بها والحرص على الاستمرار فيها والتمسك بأخلاقياتها.
 - أصبح التعليم مهنة بالمعنى الكامل للكلمة، وتنطوي المهنة على عدة أبعاد هي: امتلاك المعارف المتخصصة، ومهارات استخدام هذه المعارف في أداء يستند إلى معايير الجودة، ومسؤولية والتزام خلقي يتمتع به المتخصص وتلقى على عاتقه في شكل تقبله المحاسبة أمام أعضاء المهنة والمجتمع.
- ويتبين بعد الاطلاع على أهم الدواعي والأهداف لرخصة التدريس بأن رخصة التدريس تهدف إلى انتقاء المعلمين بغرض توفير المعلم الكفاء والقادر على العطاء النابع من الذات وبما يملئ عليه ضميره مع وجوب تنمية القدرات وتطويرها عن طريق التدريب والبحث والتجديد. وهي كذلك أصبحت مطلباً ضرورياً لمواكبة التغيرات العصرية المتسارعة.

5. المدة الزمنية لرخصة التدريس:

المدة الزمنية للرخصة ترجع للهيئة المنظمة للتدريس، فهي التي تتحكم في مدتها وفترة صلاحيتها، وكيفية تجديدها. والغالب أن مدة صلاحية رخصة التدريس خمس سنوات، تجدد على حسب المعايير والمحكات التي وضعتها الهيئة. (جرار، 2009م).

المحور الثاني: تجربة المملكة العربية السعودية في مجال رخصة التدريس:

1. رخصة المملكة ورؤية المملكة 2030.



ركزت رؤية المملكة 2030 على أهمية بناء نظام تعليمي يسهم في دفع عجلة الاقتصاد، ويمكن الأجيال من المعارف والمهارات، ويتيح فرص الإبداع والابتكار وتطوير المواهب، وبناء الشخصية، ويعزز دور المعلم ويرفع تأهيله، مسعياً لإحداث نقلة نوعية في هذا القطاع الحيوي، وتلبيةً لمتطلبات العصر المتغيرة والسريعة نحو التطور والمنافسة على الريادة والتميز العالمي. ومن

هذا المنطلق أعدت المعايير والمسارات المهنية للمعلمين واختبارات الرخصة المهنية للمعلمين والمعلمات في المملكة العربية السعودية. (المعايير والمسارات المهنية للمعلمين، 2017، ص 12)

2. التطور التاريخي للرخصة المهنية للمعلمين في المملكة العربية السعودية:

بدأت المملكة فعلياً بدراسة معايير رخصة المعلم في عام 2008م، حيث أقيمت ندوة (تمهين التعليم) تمت فيها مناقشة عدد من المحاور ومنها مفهوم تمهين التعليم وعلاقته باختبار الكفايات الذي تطبقه في ذلك الوقت وزارة التربية والتعليم على المعلمين حيث تقوم الوزارة بوضع اختبار لكل معلم في مجال تخصصه، لمعرفة مدى شخصيته ومدى معرفته ومهارته، كما تم طرح موضوع رخصة المعلم الذي وافق عليه مجلس الشورى وهي عبارة عن منح المعلم رخصة لمزاولة مهنة التعليم ويتم تمديدها كل خمس سنوات بناءً على الأداء الوظيفي لكل معلم وإذا لم تتوفر فيه الشروط يلتحق بالدورات التدريبية من أجل تحسين المستوى (الجارودي، 2008م)

وفي عام 2011م، قام مشروع الملك عبد الله لتطوير التعليم "تطوير" بتبني معايير مهنية لشاغلي الوظائف التعليمية (مشروع تطوير المعايير المهنية الوطنية للمعلمين) حرص المشروع لوضع اختبارات وأدوات تقويم المعلمين، ويتضمن كذلك اختبارات لدخول المهنة، وإعداد الاختبارات في نظام إلكتروني، وإعداد نظام تعليمي لكيفية عمل الاختبارات وموقع إلكتروني تعريفي، وبناء أدلة للاختبارات موجهة للمتقدمين، ومواد دعائية ونظام لتعريف المتقدمين للاختبارات، سعياً إلى وضع معايير مهنية للمعلمين في مختلف التخصصات تحدد الكفايات التخصصية المطلوبة، وتطوير أدوات التقويم (الاختبارات والأدوات اللازمة) لاختيار المرشحين للتدريس للقطاعات الخاص والعام. (الدهاسي، 2015)

وقد نظم في ذلك الوقت "المركز الوطني للقياس والتقويم في التعليم العالي" و "مشروع الملك عبد الله لتطوير التعليم العام" ندوة "المعايير المهنية للمعلمين: منطلقات وطنية وتجارب عالمية"، وذلك ضمن فعاليات مشروع معايير واختبارات المعلمين الذي يقوم به المركز الوطني للقياس والتقويم لصالح مشروع الملك عبد الله لتطوير التعليم العام. (موقع تطوير).

وفي عام 2013م، تم إنشاء هيئة مستقلة تحت مسمى "هيئة تقويم التعليم العام" بقرار من مجلس الوزراء، تكون هيئة حكومية ذات شخصية اعتبارية مستقلة مالياً وإدارياً. تعمل هيئة تقويم التعليم على تطوير الاختبارات المركزية، ففي المجال التعليمي والأكاديمي تقدم اختبارات (القدرات العامة، والتحصيل الدراسي، وقدرات الجامعيين)، وفي المجال المهني تقدم اختبارات (كفايات المعلمين، القيادة المدرسية، الخدمة المدنية، اختبارات المهندسين، مهارات التوظيف)، حيث تهدف هذه الاختبارات إلى زيادة الشفافية والعدالة وتساوي الفرص في التعليم، ورفع مستوى الكفاءة الداخلية والخارجية للتعليم العالي بتحسين مدخلاته، والارتقاء بجودة المعلم، وتحسين مخرجات العملية التعليمية، ورفع مستوى نواتج التعليم العام وإكساب المهارات، ودعم وتأهيل المهن بناءً على المعايير والرتب المهنية، ورفع كفاءة الموظف.

ومن أعمال "هيئة تقويم التعليم العام" إطلاق ورش عمل خاصة بتحكيم المعايير المهنية للمعلمين يشترك فيها المعلمون لسماع صوتهم، والتي بلغت (50) معياراً.

وفي عام 2016 صدر قرار مجلس الوزراء رقم (94) بتاريخ: 1438/2/7 هـ بالموافقة على الترتيبات التنظيمية لهيئة تقويم التعليم ومنها الفقرتان (9 و 10) من المادة ثانياً: اللتان نصتا على

" إعداد المعايير المهنية لممارسة مهن التعليم و التدريب، واعتمادها، ومتابعة تطبيقها." و"بناء وتطبيق الاختبارات الخاصة بالكفاية المهنية للمعلمين -ومن في حكمهم- والمدرسين -ومن في حكمهم- في التدريب، و إصدار الشهادات الخاصة بها." وفي تاريخ: 14/2/1440 هـ صدر القرار الملكي رقم (108). بتعديل اسم "هيئة تقويم التعليم العام" إلى "هيئة تقويم التعليم والتدريب". (هيئة تقويم التعليم والتدريب بالمملكة العربية السعودية، 144 هـ).

أما في سنة 2020م، أعلنت هيئة تقويم التعليم والتدريب يوم الخميس الموافق: 2020/1/2م. نتائج آخر تطبيق لمقياس كفايات المعلمين والمعلمات، وأن اختبار الرخصة المهنية سيحل بدلاً لاختبار كفايات المعلمين والمعلمات، وستكون الهيئة الجهة المسؤولة عن بناء الاختبارات المهنية العامة والتخصصية للرخص المهنية وتنفيذها، إلى جانب مهامها ومسؤولياتها في تطوير المعايير المهنية والتعليمية، وإعداد الاختبارات بناءً على معايير المهنة لغرض منح الرخص المهنية وتجديدها. (عكاظ، 2020).

- وقد حددت هيئة تقويم التعليم والتدريب تاريخ عقد اختبار الرخصة المهنية للفترة الأولى؛ في يوم 20 نوفمبر 2020 المقبل، الموافق 1442/4/5 هجريا، على أن تنتهي تلك الفترة في يوم 28 نوفمبر 2020م، الموافق 1442/4/13 هجريا من نفس الشهر.
- بينما ينعقد اختبار الرخصة المهنية، للفترة الثانية في يوم 19 مارس 2021م أي بالعام الميلادي المقبل، الموافق 1442/9/6 هجريا، على أن تنتهي الفترة الثانية للاختبار في يوم 27 مارس 2021م، الموافق 1442/9/14 هجريا.

3. طبيعة الرخصة المهنية للمعلمين بالمملكة العربية السعودية:

هي وثيقة تصدرها هيئة تقويم التعليم والتدريب وفق معايير محددة، يكون الحاصل عليها مؤهلاً لمزاولة مهنة التعليم بحسب مستويات محددة ومدة زمنية محددة، وتعد الرخصة المهنية إحدى متطلبات الحصول على الرتبة المهنية الصادرة من وزارة التعليم. وللحصول عليها يتطلب اجتياز اختبار الرخصة المهنية للمعلمين. وهي اختبارات مقننة لقياس القدرات التربوية والتخصصية للمعلمين مبنية على المعايير المهنية التربوية والتخصصية. (موقع هيئة تقويم التعليم والتدريب بالمملكة العربية السعودية).

ويتكون هذا الاختبار من قسمين:

- القسم الأول الاختبار التربوي العام: ويشترك فيه جميع المعلمين. يغطي المجالات التربوية العامة التي تشترك فيها جميع التخصصات التدريسية، ويتضمن:

- المعرفة المهنية.
 - تعزيز التعلم.
 - دعم التعلم.
 - المسؤولية المهنية.
- وتقاس هذه المجالات وفقا لمعايير ونسب محددة تتكون من 11 معيارا هي:
- المعرفة بالطالب وكيفية تعلمه ١١%
 - الإلمام بالمهارات اللغوية والكمية ١٦%

- المعرفة بطرق وأساليب التدريس العامة 15%
 - معرفة كيفية إعداد برامج تعلم متكاملة 7%
 - تهيئة فرص لتعزيز تعلم الطلاب 11%
 - تقويم تعلم الطلاب وتزويدهم بتغذية راجعة بناءة 13%
 - بناء بيئة تعلم آمنة وداعمة للتعلم 8%
 - تأسيس توقعات عالية وثقافة داعمة للتعلم 5%
 - العمل بفاعلية مع الآخرين، وتطوير علاقة مع الآباء وأولياء الأمور والمجتمع 5%
 - التطوير المستمر للمعارف والممارسات المهنية 4%
 - الإلمام بالمتطلبات المهنية للمعلم السعودي 5%
- القسم الثاني اختبار تخصصي: يتناول بنية التخصص، وعدد التخصصات المعتمدة حالياً في الهيئة للمعلمين (38) تخصص. وكل واحد منهما يتكون من (75) سؤالاً، عدا تخصصي الرياضيات والفيزياء فيتكون كل منهما من (60) سؤالاً. (هيئة تقويم التعليم والتدريب بالمملكة العربية السعودية، 1444هـ).
4. أهداف الرخص المهنية التعليمية بالمملكة العربية السعودية:
- الإسهام في رفع جودة أداء المعلمين وفق المعايير المهنية ومتطلبات الترخيص المهني التعليمي.
 - التحفيز على التطوير المهني للمعلمين والتعلم الذاتي.
 - التطبيق العملي للمعايير المهنية في مجال التخصصات التعليمية المختلفة.
 - ضمان استيفاء المعلمين للحد الأدنى المقبول من معايير الكفاية المهنية.
5. شروط الحصول على الرخصة المهنية للمعلمين بالمملكة العربية السعودية:
- رخصة معلم ممارس: ٥٠ - ٦٩ درجة:
- أن يكون حاصلاً على مؤهل الشهادة الجامعية وفقاً للشروط والضوابط التي تحددها الوزارة.
 - الحصول على درجة الاجتياز المحددة من قبل الهيئة لرخصة معلم ممارس.
- رخصة معلم متقدم: ٧٠ - ٨٤ درجة:
- أن يكون حاصلاً على مؤهل الشهادة الجامعية وفقاً للشروط والضوابط التي تحددها الوزارة.
 - إتمام المدة الزمنية المحددة في لائحة الوظائف التعليمية للحصول على رتبة "معلم متقدم" حسب المؤهل الأكاديمية.
 - الحصول على درجة الاجتياز المحددة من قبل الهيئة لرخصة متقدم.

رخصة معلم خبير: ٨٥ درجة فأعلى:

- أن يكون حاصلًا على مؤهل الشهادة الجامعية وفقاً للشروط والضوابط التي تحددها الوزارة.
- إتمام المدة الزمنية المحددة في لائحة الوظائف التعليمية للحصول على رتبة "معلم خبير" حسب المؤهل الأكاديمي.
- الحصول على درجة الاجتياز المحددة من قبل الهيئة لرخصة خبير.

6. المدة الزمنية المطلوبة للتقديم على الرخصة بالمملكة العربية السعودية:

يمكن للمعلم الذي يرغب في الحصول على رخصة معلم متقدم أو خبير أو التجديد التقديم قبل عام من المدد المحددة في لائحة الوظائف التعليمية.

7. إعادة الاختبار:

يمكن إعادة الاختبار في حالة عدم الاجتياز أو لتحسين المستوى بعد مرور عام من تاريخ آخر اختبار.

8. تجديد الرخصة المهنية بالمملكة العربية السعودية:

خمس سنوات من تاريخ إصدارها. (هيئة تقويم التعليم والتدريب بالمملكة العربية السعودية، 1444هـ).

وترى الباحثة من خلال الاطلاع على الرخصة المهنية للمعلمين والمعلمات في المملكة العربية السعودية والجهود المبذولة التي توليه حكومتنا الرشيدة للتعليم بشكل عام والمعلم على وجه الخصوص ورفع كفاءته ما يدعو للفخر والاعتزاز. فقد أمنت المملكة العربية السعودية بدور المعلم في المجتمع وتأثيره المباشر عليه، ووضعت المعلم على سلم أولوياتها في رؤية 2030 من خلال تعزيز دوره ورفع تأهيله، ومتابعة مستوى تقدمه، وتقديم الدعم والتدريب اللازم له، وضبط مسارات تقدمه المهني.

المحور الثالث: خبرات وتجارب بعض الدول في مجال رخصة التدريس:

1. التجربة الأمريكية: (شيري، المصري، 2017م، ص 339-341؛ الأنصاري، 2019م، ص 245-246؛ المنيفي، 2009م، ص 8)

تميزت الولايات المتحدة الأمريكية عن باقي الدول بالدور الرائد من حيث الاهتمام بقضية الرخصة التدريسية وتمهين التعليم، فكان لها السبق في هذا المجال. و يعد الغرض من نظام الترخيص المهني للمعلمين هو ضمان توافر حد أدنى من الجودة والكفاءة لدى المعلمين الجدد. وقد ظهرت هذه الفكرة في المجتمع الأمريكي نتيجة للاعتقاد السائد بأن المعلمين مثل الأطباء والمحامين.

كما شهدت الساحة الأمريكية نداءات متعددة لضرورة إصلاح برامج إعداد المعلم ومحاسبة المعلمين عن أعمالهم وتقصيرهم، مما نتج عنه تأسيس المجلس القومي لاعتماد إعداد المعلمين عام 1954م، وهو هيئة مستقلة تتمثل وظيفتها باعتماد برامج ومؤسسات إعداد المعلمين، لمساعدة الجمهور على التأكد من أن خريجي المؤسسات والبرامج الخاصة بإعداد

المعلمين قادرين على اكتساب المعارف والمهارات والسمات اللازمة التي تمكنهم من مساعدة المتعلمين على التعلم، وتحقيق الريادة في إصلاح مؤسسات وبرامج إعداد المعلمين .

وفي عام 1987م تأسس المجلس الوطني للمعايير المهنية للتدريس، كهيئة مستقلة غير ربحية وغير حزبية وغير حكومية، تهدف إلى النهوض بالتعليم ومستواه وذلك بوضع معايير مهنية للتدريس الفعال، وإنشاء نظام تطوعي للتدريس المهني للمعلمين الذين استوفوا شروط ومعايير الترخيص، والاستفادة من المعلمين الحاصلين على الترخيص في الجهود التطوعية للإصلاح التعليمي.

أما في عام 2001م، فقد رفعت الولايات المتحدة الأمريكية شعار (No Child Left) ، وذلك من أجل السماح وإعطاء المعلمين الفرص التعليمية المتساوية بغض النظر عن جنسيتهم وثقافتهم وقدراتهم المختلفة، من خلال معلم مؤهل يهتم برعاية وتعليم تلاميذه، ويستطيع أن يمكنهم من النجاح. وللوصول إلى هذا الهدف من الأهمية بمكان إعداد معلم رفيع المستوى وفقاً لعدد من المعايير أهمها ما يلي:

- الحصول على درجة جامعية (درجة البكالوريوس) وتتطلب بعض الولايات حصول المرشح على سنة خامسة أو درجة الماجستير، وأن يكون المرشح خريج برنامج أو كلية لإعداد المعلمين معترف بها ومعتمدة.
 - الحصول على رخصة لمزاولة مهنة التدريس.
 - التمكن من المادة العلمية من خلال اجتياز اختبار في الكفايات المهنية المرتبطة بمادة تخصصه.
 - بالنسبة للعمل في التعليم الابتدائي يشترط أن يحصل المرشح على مواد أساسية في التربية.
 - بالنسبة للعمل في المدارس المتوسطة أو الثانوية يشترط أن يحصل المرشح على مواد أساسية في مادة التخصص، وأن يكون لدى المرشح وعي حقيقي بأصول الفنون والآداب الحرة، وأن يجتاز بنجاح الاختبار الذي تعقده الولاية أو أي اختبار آخر تحدده الجهات المسئولة بالولاية.
 - يكون المرشح خريج برنامج أو كلية لإعداد المعلمين معترف بها ومعتمدة من قبل هيئة اعتماد معترف بها على المستوى الرسمي. (الأنصاري، 2019، ص246).
- وتمنح معظم الولايات شهادة تدريس أولية أو مؤقتة بعد أن ينهي المعلم برنامج معتمد المقررات المطلوبة والخبرة التدريسية وفحص الملف الجنائي واجتياز اختبار ترخيص المعلم الحكومي بنجاح، وهناك نوع آخر من الشهادات التي يحصل عليها المعلم وهي الشهادة المتقدمة وهي ليست شهادة إلزامية ولكنها تطوعية مقدمة من المجلس الوطني لمعايير التدريس المهنية يقدم فيها المرشح ملف إنجاز (بروتوفوليو) وبعض المهام التي يشترك بها في مراكز التقييم لكي يحصل على الشهادة. (Wang، 2003، ص24-25)

ومن المعلوم أن لكل ولاية ترخيص خاص بها ولا يسمح للمعلم الذي حصل على ترخيص لمزاولة المهنة التدريس في ولاية أخرى وأن كل ولاية تقوم بوضع متطلبات الترخيص، وقواعد إصدار الشهادات المرتبطة بها. وعلى الرغم من أن قواعد و متطلبات الترخيص لممارسة مهنة التعليم

تختلف من ولاية إلى أخرى، إلا أن هناك اتفاق عام بين معظم الولايات الأمريكية على ضرورة أن يتوافر في أي شخص يرغب العمل بمهنة هذه الشروط والمواصفات السابقة.

وبعد الاطلاع على التجربة الأمريكية تستنتج الباحثة أن الولايات المتحدة الأمريكية أولت قضية تمهين التعليم والترخيص اهتماماً بالغاً، كما اهتمت كذلك بجودة برامج إعداد المعلمين وتأهيلهم، فقد اشترطت معظم الولايات لمن يرغب في العمل بمهنة التدريس الحصول على ترخيص مهني. كما اشترطت في أن يكون خريجاً لأحد البرامج المعتمدة من قبل هيئة اعتماد معترف بها على المستوى الرسمي للولاية.

2. **تجربة المملكة المتحدة:** (شريبر، المصري، 2017م، ص342؛ الأنصاري، 2019م، ص ص 247-248)

لا يمكن لأي فرد في المملكة المتحدة العمل في مهنة التدريس حتى وإن كان حديث تخرج دون حصوله على شهادة رتبة المعلم المؤهل أو شهادة المعلم المؤهل (QTS) Qualified Teacher Status، ولكي يحصل المعلم على هذه الشهادة عليه أن يكون قد أكمل برنامج الإعداد والتدريب للمعلمين المتدربين في مؤسسة تعليمية معتمدة رسمياً من قبل هيئة التدريب والتطوير للمدارس، وأن يوضح من خلال الممارسات العملية والمعرفة النظرية أنه قد حقق جميع المعايير المهنية التي تتطلبها مكانة المعلم المؤهل. وهذه المعايير المهنية تنقسم بصفة عامة إلى ثلاث فئات رئيسية هي: (الصفات المهنية وترتبط بالممارسات والالتزامات المتوقعة من الشخص كمعلم مؤهل - المعرفة والفهم المهني في مجال التربية والتعليم - المهارات المهنية من تخطيط ورصد وتقويم وإدارة صف).

إضافة إلى المعايير والشروط السابقة، يجب على كل من يرغب العمل بمهنة التدريس أن يجتاز ثلاثة اختبارات أساسية لكي يحصل على شهادة المعلم المؤهل وهي:

- اختبار المهارات الحسابية.
 - اختبار مهارات القراءة و الكتابة.
 - اختبار مهارات استخدام تكنولوجيا المعلومات والاتصالات.
- وبعد الاطلاع على التجربة البريطانية تستنتج الباحثة الدور المهم الذي يقوم به المعلم في العملية التعليمية في المجتمع البريطاني، وكذلك الدور الذي تقوم به الحكومة البريطانية من حيث الاهتمام بجودة البرامج المسؤولة عن إعداد المعلمين، والاهتمام بترخيص المعلمين وحصولهم على الشهادات التي تؤهلهم لمزاولة مهنة التعليم.

3. **تجربة اليابان:** (شريبر، المصري، 2017م، ص ص 341-342؛ الأنصاري، 2019م، ص ص 248-250؛ المنيفي، 2009م، ص ص 8-9)

تعد وزارة التربية والثقافة، والرياضة، والعلوم والتكنولوجيا في اليابان هي السلطة المركزية المسؤولة عن التعليم، فهي المسؤولة عن وضع معايير التعليم على المستوى القومي. وتتألف اليابان من 47 ولاية ولكل ولاية في اليابان مجلس للتعليم يمثل السلطة التعليمية بها، وتمارس الولايات مسؤولياتها التعليمية من خلال مجالس التعليم، ويتكون مجلس التعليم في كل ولاية من خمسة أعضاء.

وتعد اليابان من الدول التي يمثل فيها المعلم مكانة مرموقة مادياً واجتماعياً، فالقانون الياباني يقضي بضرورة الحصول على الدرجة الجامعية الأولى كمتطلب أساسي لممارسة مهنة

التعليم، حيث يتم تعيين المعلم بصورة مؤقتة لمدة عام دراسي، يرافق خلال هذا العام معلم المادة الأساسي لملاحظته أثناء قيامه بتدريس المادة، وحتى يتم تعيين المعلم بشكل دائم يكون لزاماً عليه اجتياز اختباراً وطنياً يعقد مرة واحدة في العام للحصول على الترخيص لممارسة التعليم، ويتضمن هذا الاختبار الجوانب التالية:

- امتحان في المادة التي سيقوم بتدريسها.
 - تقديم ورقة عمل في موضوع يحدد له
 - اجتياز الاختبار الشخصي على شكل مقابلة
 - اجتياز الاختبار العملي للمجالات العملية (الفنية – الرياضية).
- أما بالنسبة لمتطلبات الترخيص لمزاولة مهنة التدريس في اليابان تستوجب على كل من يرغب الانضمام لمهنة التدريس أن تتوافر فيه عدة شروط ومتطلبات، أهمها ما يلي:
- أن يكون خريج مؤسسة تعليمية معتمدة ومعترف بها من قبل وزارة التربية والثقافة والرياضة والعلوم والتكنولوجيا.
 - حضور التدريب الميداني وبالنسبة لمعلمي التعليم الابتدائي يشترط (أربع ساعات معتمدة) من التدريب الميداني أسبوعياً، وبالنسبة لمعلمي المدارس المتوسطة والثانوية يشترط (ساعتان معتمدة) من التدريب الميداني أسبوعياً.
 - اجتياز اختبار تأهيل المعلمين الذي تعقده الولاية، Teacher Qualification Examination. وعادة ما يتكون هذا الاختبار من جزأين، ويسمح للطالب الذي اجتاز الاختبار الأول بنجاح أن يتقدم للجزء الثاني من الاختبار، وعادةً ما يحتوي الاختبار على تقييم المعرفة الأكاديمية للطالب، حيث يختبر مدى ملائمة وكفاءة الطالب للعمل في مهنة التدريس، كما يتضمن اختبارات تحريرية ومقابلات شخصية واختبارات للمهارات العملية ويشتمل كذلك على بعض الفحوصات الطبية.
- وبعد الاطلاع على التجربة اليابانية تستنتج الباحثة اهتمام الحكومة اليابانية بإعداد المعلم وتمهين التعليم، والاهتمام بالمكانة الاجتماعية للمعلم في المجتمع الياباني بإعطائه امتيازات تزيد من رغبة المتقدمين للعمل بمهنة التعليم إلى استيفاء الشروط والمتطلبات لاجتياز اختبارات التأهيل الذي تساعده على الاتحاق بهذه المهنة.

المحور الرابع: الرؤية المقترحة لتطوير واقع الرخصة المهنية بالمملكة العربية السعودية:

هدف الرؤية المقترحة:

هدفت الرؤية المقترحة بشكل رئيس تطوير واقع الرخصة المهنية للمعلمين بالمملكة العربية السعودية بالاستفادة من خبرات وتجارب بعض الدول.

منطلقات الرؤية المقترحة:

- تغير دور المعلم من ناقل للمعرفة لموجه ومرشد وميسر للعلمية التعليمية.
- استجابة لرؤية المملكة العربية السعودية 2030.
- كثرة التغيرات والمستجدات التي تواجه مهنة التعليم وتتطلب التحديث والتطوير المستمر في مدخلاتها.
- ضرورة الدقة والانتقاء الجيد فيمن يتولى مهنة التعليم.
- تعدد معايير ومواصفات اختيار وتأهيل المعلمين.
- الارتقاء بمخرجات مهنة التعليم.
- ترسيخ مكانة مهنة التعليم والتأكيد على أنها ليست مهنة من لا مهنة له، أو أنها مهنة يسيرة يمكن القيام بها دون دراسة مسبقة، مما يزيد من دافعية العناصر الجيدة للالتحاق بها والحرص على الاستمرار فيها والتمسك بأخلاقيتها.
- تدني المكانة الاجتماعية للمعلم، وقلّة استئثار مهنة التعليم باهتمام كثير من الناس وتقديرهم وإقبالهم.

محاور الرؤية:

تقوم الرؤية المقترحة على مجموعة من المحاور التي تعد متطلبات ومواصفات ينبغي أن يشتمل عليها اختبار الرخصة المهنية، وتمثل فيما يلي:

أولاً: المؤهلات العلمية:

- أن يكون حاصلاً على درجة البكالوريوس بتقدير لا يقل عن جيد في التخصص.
- أن يحمل مؤهلاً تربوياً، ويقصد بالمؤهل التربوي: الحصول على درجة البكالوريوس مع إعداد تربوي، أو الحصول على دبلوم في التربية لمدة لا تقل عن عام دراسي بعد البكالوريوس.

ثانياً: الخبرات العملية:

- أن تكون له مشاركات فاعلة في المجال الذي سيرشح له.
- إجادة استخدام الحاسب الآلي في مجال عمله.

- الحصول على دورات تدريبية في مجال خدمة المجتمع والمشاركة المجتمعية الفعالة.
- الحصول على برامج ودورات تدريبية في مجال النمو المهني للمعلمين.
- تحليل المقررات الدراسية وانتقادها.
- لديه مهارة استخدام الاستراتيجيات الحديثة المختلفة في التعليم والتعلم.
- قادر على اتخاذ القرارات الإيجابية بمجال العمل بأسلوب جماعي.

ثالثاً: الخبرات العلمية:

- الإلمام بغايات وأهداف التربية والتعليم.
- المعرفة العميقة بالنظام واللوائح المدرسية والمجال الذي سيرشح له.
- أن يكون لديه عدة دورات تدريبية في المجال الذي سيرشح له.
- اجتياز الاختبارات التحريرية والمقابلات الشخصية.

رابعاً: الصفات الشخصية:

أن يكون قدوة حسنة لغيره وسليم الفكر والمنهج، وعدم وجود ملاحظات سلبية على سيرته الشخصية أو المهنية، ويمتلك القدرة على الحوار والإقناع و تحديد الأولويات المهنية، ويتمتع بالانزان الانفعالي وسلامة الحواس والجسم من الإعاقات والأمراض المعيقة عن أداء العمل، وقادراً على تكوين اتجاهات إيجابية مع الآخرين، ولديه الرغبة في تطوير ذاته، وإيجابي في التعامل مع المواقف التربوية، ويمتلك أفكار تطويرية في عمله ويحافظ على أخلاقيات مهنة التعليم، ولم يسبق أن كان طرفاً في قضية قائمة أو ثبتت إدانته في قضية تتعارض مع المصلحة التعليمية.

خامساً: المعارف الأكاديمية والمهارات التربوية:

- اجتياز الاختبارات التحريرية لقياس تمكن المرشح من التخصص العلمي.
- اجتياز الاختبارات التحريرية لقياس جوانب المعارف والمهارات التربوية ومدى إلمامه باللوائح والأنظمة التربوية والإدارية اللازمة للعمل الذي سيرشح له.

سادساً: المعايير والمواصفات الوجدانية:

- الثقة بالنفس.
- الاتزان الانفعالي.
- الرغبة الداخلية في النجاح.
- الدافعية الإيجابية نحو التدريس.
- الشعور بالمسئولية مع القدرة على تحملها.

- الإخلاص في العمل والتفاني من أجله.

آليات تطبيق الرؤية المقترحة:

- تخصيص ميزانية مناسبة لتطوير اختبار الرخصة المهنية للتدريس بالاستفادة من الخبرات العالمية.
- التحديث المستمر لبرامج التنمية المهنية أثناء الخدمة مع ربطها بمتطلبات اختبار الرخصة المهنية والتطورات والمستجدات التربوية المعاصرة.
- التحديث المستمر لبرامج إعداد وتأهيل الطلبة المعلمين بكليات التربية بما يضمن تمكنهم من متطلبات اختبار الرخصة المهنية واحتياجات الواقع التربوي ومتطلباته المستجدة.
- تشكيل لجنة مختصة مكونة من أعضاء محليين وإقليميين وعالميين لوضع اختبار الرخصة المهنية مع مراعاة ارتباطه بثقافة المجتمع واحتياجاته والأهداف التي يسعى لتحقيقها وما يناط بالمعلم منها.
- أن يتم تحديث اختبار الرخصة المهنية بشكل كامل وبصورة دوري كل عام تقريباً بحيث يتم ربطه بالمتغيرات والمستجدات التربوية المعاصرة.
- التقييم المستمر لأداء المعلمين لضمان مدى استمرارهم في امتلاك الكفايات والمهارات التي تضمنها اختبار الرخصة المهنية.
- أن يكون التجديد للرخصة المهنية بشكل سنوي بعد اجتياز الاختبار المقرر لذلك.
- إعطاء فرصة لمن لم يجتاز الاختبار في المرة الأولى لإعادة الاختبار بعد حصوله على دورة تدريبية في مجال الكفايات المهنية المطلوبة للمعلم.
- تحليل نقاط القوة والضعف الداخلية المتعلقة بالرخصة المهنية للتدريس بالمملكة العربية السعودية.
- تحليل الفرص والتحديات الخارجية المرتبطة بالرخصة المهنية للتدريس بالمملكة العربية السعودية.
- ربط اختبار الرخصة المهنية بمتطلبات رؤية المملكة العربية السعودية فيما يتعلق بالتعليم وأهدافه وما يناط بالمعلم منها.
- وضع خطة محكمة لتطوير واقع الرخصة المهنية للتدريس بالمملكة العربية السعودية.
- التيسير في إجراءات التقديم لاختبار رخصة التدريس والإسراع في استخراج نتائجه.

توصيات الدراسة:

1. ضرورة الاستفادة من الرؤية المقترحة بتفعيل محاورها لتطوير واقع الرخصة المهنية للتدريس بالمملكة العربية السعودية.
2. تشكيل فريق متخصص لدراسة المشكلات التي تواجه تطبيق الرخصة المهنية للتدريس بالمملكة العربية السعودية ووضع المقترحات المناسبة لحلها.
3. العمل على تحديث اختبار الرخصة المهنية للتدريس بشكل مستمر استجابة لمتطلبات الواقع ومستجداته المستمرة.
4. التحديث المستمر لبرامج تأهيل وتدريب المعلمين بما يمكنهم من امتلاك المهارات والمعايير العالمية التي تؤهلهم للقيام بمهنة التدريس بكفاءة وتميز.

مقترحات الدراسة:

1. واقع تطبيق الرخصة المهنية للتدريس بالمملكة العربية السعودية وأبرز معوقاته.
2. متطلبات تطوير واقع الرخصة المهنية للتدريس في ضوء رؤية المملكة العربية السعودية 2030.
3. واقع تطبيق الرخصة المهنية للتدريس بالمملكة العربية السعودية وعلاقته بجودة الأداء لدى معلمي المرحلة الثانوية.
4. واقع تطبيق الرخصة المهنية للتدريس بالمملكة العربية السعودية وعلاقته بالرضا الوظيفي لدى معلمي المرحلة المتوسطة.
5. واقع تطبيق الرخصة المهنية للتدريس بالمملكة العربية السعودية وعلاقته بدافعية الإنجاز لدى معلمات رياض الأطفال.

قائمة المراجع:

أولاً: المراجع العربية:

- اختبار الرخصة المهنية بديلاً لاختبار كفايات المعلمين والمعلمات. (2يناير، 2020م). عكاظ. العدد 2003490. مسترجع من: <https://www.okaz.com.sa/news/local/2003490>
- الأنصاري، سامر. (2019). إعداد المعلم وتطوره مهنيًا في ضوء بعض التجارب العالمية. المجلة العربية للنشر العلمي. العدد 14. ص ص 233-255.
- الجارودي، ماجدة. (10 يونيو 2008م). ندوة "تمهين التعليم" تناقش التجارب الدولية في مجال "رخصة المعلم". الرياض. العدد 14596. مسترجع من: <http://www.alriyadh.com/349678>
- جرار، سمير. (2009). الاتجاهات العالمية في ضمان جودة إعداد المعلمين والمعلمات وفي الترخيص للمهنة والترقي بها. المؤسسات الجامعية لإعداد المعلمين في البلدان العربية: الكتاب السنوي السادس. ص ص 37-97
- الدهاسي، مشاري. (3-3-2015). مشروع الملك عبد الله بن عبد العزيز لتطوير التعليم. مجلة المعرفة. العدد. مسترجع من: http://www.almarefh.net/show_content_sub.php?CUV=432&Model=M&SubModel=182&ID=2401&ShowAll=On
- الديحاني، سلطان غالب. (2019). إمكانية تطبيق رخصة المعلم بدولة الكويت من وجهة نظر أعضاء هيئة التدريس. المجلة العلمية لجامعة الملك فيصل - العلوم الإنسانية والإدارية، جامعة الملك فيصل، 20 (2)، 223-241.
- الراشدي، خالصة علي حمد. (2010). تصور مقترح لتطبيق الترخيص لمزاولة مهنة التعليم في سلطنة عمان. رسالة ماجستير غير منشورة، قسم الأصول والإدارة التربوية- كلية التربية، جامعة السلطان قابوس، مسقط.
- الرشود، البندري بنت سعود. (2022). مصفوفة معايير مقترحة لتطوير اختيار وممارسات قيادات التعليم في ضوء مدونة قواعد السلوك الوظيفي وأخلاقيات الوظيفة العامة، مجلة التربية، كلية التربية بنين، جامعة الأزهر بالقاهرة، العدد 194، أبريل، الجزء الأول.
- زيتون، كمال عبد الحميد. (2004). رؤية نقدية لبرامج إعداد المعلم في الوطن العربي. المؤتمر العلمي السادس عشر، تكوين المعلم، 21-22 يوليو 2004، مصر: جامعة عين شمس. ص ص 113-142.
- السبيعي، عبيد. (2010). يطبق في عدد من الدول المتقدمة ومحاولات (خجولة) لتطبيقه في الدول العربية! الترخيص لمزاولة مهنة التعليم. مجلة المعرفة، العدد (151).
- سيد، أسامة محمد، والجمل، عباس حلمي. (2014). التدريب والتنمية المستدامة (ط. 1). دسوق: دار العلم والإيمان.

- شهير، رندة عيد حسين، والمصري، مروان وليد سليمان. (2017). تصور مقترح لتطوير عملية الترخيص لمزاولة مهنة التعليم بفلسطين في ضوء بعض التجارب الإقليمية والعالمية المعاصرة. مجلة جامعة الأقصى- سلسلة العلوم الإنسانية، 21 (1)، 321-359.
- شهير، رنده، والمصري، مروان. (2017). تصور مقترح لتطوير عملية الترخيص لمزاولة مهنة التعليم بفلسطين في ضوء بعض التجارب الإقليمية والعالمية المعاصرة. مجلة جامعة الأقصى: سلسلة العلوم الإنسانية. مج. 21، ع. 1، ج. 2.
- الصمادي، مصطفى أحمد. (2008). "تصورات القادة الأكاديميين وأعضاء هيئة التدريس لالتزام الجامعات الأردنية الخاصة بتطبيق معايير الاعتماد والجودة"، رسالة دكتوراه غير منشورة، جامعة عمان العربية للدراسات العليا، كلية الدراسات التربوية العليا، الإدارة التربوية.
- عابدين، محمد عبد القادر. (2014). الإدارة المدرسية الحديثة، ط1، عمان: دار الشروق.
- عبد السلام، أماني محمد شريف. (2019). تصور مقترح لتطوير برامج التنمية المهنية بالأكاديمية المهنية للمعلم لتلبية متطلبات الترخيص في ضوء خبرات بعض الدول. مجلة كلية التربية، جامعة أسيوط- كلية التربية، 35 (2)، 1-73.
- العسكر، شيخة بنت راشد. (2014). القيادة التشاركية والتعاملية لدى قائدات المدارس المتوسطة من وجهة نظر المشرفات في مكاتب الإشراف التربوي بوزارة التربية والتعليم بالمملكة العربية السعودية: دراسة ميدانية على مدينة الرياض، مجلة العلوم التربوية، 22(4)، ص 75 – 111.
- العنزي، بتلة صفوق. (2009م). إعداد المعلم في دول الخليج العربي. نماذج مقترحة. عمان: جدارا للكتاب العالمي، إربد: عالم الكتب الحديث.
- كفاقي، وفاء مصطفى محمد. (2010، يوليو). تصور مقترح لإعداد معلم الرياضيات المحترف في ضوء معايير ترخيص مزاولة مهنة التدريس. بحث مُقدّم للمؤتمر الدولي الخامس- مستقبل إصلاح التعليم العربي لمجتمع المعرفة تجارب ومعايير ورؤى، المركز العربي للتعليم والتنمية، القاهرة، 651-672.
- الكندري، جاسم؛ عبد الستار، هاني. (2001). الترخيص لممارسة مهنة التعليم " رؤية مستقبلية لتطوير مستوى المعلم العربي". المجلة التربوية. العدد (58)، المجلد (15). الكويت: مجلس النشر العلمي. ص 13-54
- مجاهد، محمد إبراهيم. (2002). "الاعتماد المهني للمعلم مدخل لتحقيق الجودة في التعليم". مجلة كلية التربية. عدد 48، جامعة المنصورة، مصر، ص 317-351.
- مجمع اللغة العربية. (2004). المعجم الوسيط. ط (4)، القاهرة: مكتبة الشروق الدولية. كتاب غير مترجم.
- محمد، ماهر أحمد حسن. (2011). الاعتماد المهني وعلاقته بالتنمية المهنية المستدامة للمعلم في عصر التدفق المعرفي. مجلة كلية التربية، جامعة أسيوط- كلية التربية، 27 (2)، 1-85.

- محي الدين، أرم سيد(2013). تصميم مقترح لاختبار رخصة تدريس التربية الفنية في ضوء معايير الجودة لمنظومة تكوين المعلم، رسالة ماجستير غير منشورة، جامعة أم القرى.
- المركز الوطني للقياس والتقويم. (2012). المعايير المهنية الوطنية للمعلمين بالمملكة العربية السعودية، الرياض: مشروع الملك عبد الله لتطوير التعليم.
- المطيري، طلال سعد. (2017). آراء المعلمين تجاه رخصة مزاولة مهنة التدريس. العلوم التربوية: جامعة القاهرة - كلية الدراسات العليا للتربية، مج25، ع4، 152.120 - مسترجع من: <http://search.mandumah.com.sdl.idm.oclc.org/Record/918155>
- المنيفي، أحمد. (2009). رخصة المعلم- رؤية جديدة محو تطوير أداء المعلم. ورقة مقدمة للمنتدى الثاني للمعلم. الكويت. كلية التربية الأساسية.
- وهبه، عماد صموئيل (2013). "تطوير الأدوار الأكاديمية المهنية للمعلمين في مجال التنمية المهنية للمعلم في مصر في ضوء الاتجاهات الحديثة في هذا المجال"، المجلة التربوية، عدد 33، القاهرة.
- هيئة تقويم التعليم والتدريب. (1444هـ). ضوابط الرخصة المهنية للوظائف التعليمية، المملكة العربية السعودية.
- يحيوي، نعيمة. (2013). متطلبات ومعايير إدارة الجودة الشاملة في مؤسسة التعليم العالي، المجلة السعودية للتعليم العالي، (10)، ص ص 165 – 175.
- ثانيا: المراجع العربية مترجمة للغة الإنجليزية:

The professional license test is an alternative to the competency test for male and female teachers. (January 2, 2020 AD). Okaz. Issue 2003490. Retrieved from: <https://www.okaz.com.sa/news/local/2003490>

Ansari, Samer. (2019). Teacher preparation and professional development in the light of some international experiences. *Arab Journal for Scientific Publication*. Issue 14. pp. 233-255.

Al-Jaroudi, Magda. (June 10, 2008 AD). A symposium on "professionalization of education" discusses international experiences in the field of "teacher's license". Riyadh. Issue 14596. Retrieved from: <http://www.alriyadh.com/349678>

Jarrar, Samir. (2009). Global trends in ensuring the quality of teacher preparation and in licensing and promoting the profession. University institutions for the preparation of teachers in the Arab countries: the sixth annual book. (pp. pp. 37-97).



- Al-Dahasi, Meshary. (3-3-2015). King Abdullah bin Abdulaziz Education Development Project. Knowledge Journal. the number. Retrieved from: http://www.almarefh.net/show_content_sub.php?CUV=432&Model=M&SubModel=182&ID=2401&ShowAll=On
- Al-Dihani, Sultan Ghalib. (2019). The possibility of applying the teacher's license in the State of Kuwait from the point of view of faculty members. Scientific Journal of King Faisal University - Humanities and Administrative Sciences, King Faisal University, 20 (2), 223-241.
- Al-Rashidi, Khalsa Ali Hamad. (2010). A proposed vision for applying the license to practice the teaching profession in the Sultanate of Oman. Unpublished master's thesis, Department of Educational Foundations and Administration - College of Education, Sultan Qaboos University, Muscat.
- Al-Rashoud, Al-Bandary bint Saud. (2022). Matrix of suggested criteria for developing the selection and practices of education leaders in the light of the Code of Conduct and Ethics of the Public Service, Journal of Education, Faculty of Education for Boys, Al-Azhar University in Cairo, Issue 194, April, Part One.
- Zaytoun, Kamal Abdel Hamid. (2004). A critical view of teacher preparation programs in the Arab world. The Sixteenth Scientific Conference, Teacher Formation. 21-22 July 2004, Egypt: Ain Shams University. P. pp. 113-.142
- Subaie, Obaid. (2010). It is applied in a number of developed countries and there are (timid) attempts to implement it in the Arab countries! License to practice the teaching profession. Knowledge Journal, Issue.(151)
- Syed, Osama Mohamed, and El-Gamal, Abbas Helmy. (2014). Training and sustainable development (1 edition). Desouk: House of Knowledge and Faith.
- Al-Smadi, Mustafa Ahmed. (2008). "Perceptions of Academic Leaders and Faculty Members of the Jordanian Private Universities' Commitment to Applying Accreditation and Quality Standards", Unpublished Ph.D. Thesis, Amman Arab University for Postgraduate Studies, College of Graduate Studies, Educational Administration.

- Abdeen, Mohamed Abdel Qader. (2014). Modern School Administration, 1st edition, Amman: Dar Al-Shorouk.
- Abdel Salam, Amani Mohamed Sharif. (2019). A proposed vision for the development of professional development programs at the Professional Academy for Teachers to meet the licensing requirements in the light of the experiences of some countries. Journal of the Faculty of Education, Assiut University - Faculty of Education, 35 (2), 1-73.
- Al-Askar, Sheikha Bint Rashid. (2014). Participatory and Transactional Leadership among Middle School Leaders from the Viewpoint of Supervisors in Educational Supervision Offices at the Ministry of Education in the Kingdom of Saudi Arabia: A Field Study on the City of Riyadh, Journal of Educational Sciences, 22 (4), p. 75 - p. 111.
- Al-Enezi, Safouq. (2009 AD). Teacher preparation in the Arab Gulf states. Suggested models. Amman: A wall for the world book, Irbid: The Modern World of Books.
- Al-Kandari, Jassim; Abdel Sattar, Hani. (2001). Licensing to practice the profession of teaching "a future vision for developing the level of the Arab teacher". Educational Journal. Issue (58), Volume (15). Kuwait: Academic Publishing Council. pp. 13-54
- Mujahid, Muhammad Ibrahim. (2002). Teacher professional accreditation is an introduction to achieving quality in education. College of Education Journal. No. 48, Mansoura University, Egypt, pp. 317-351.
- Arabic Language Complex. (2004). intermediate dictionary. I (4), Cairo: Al Shorouk International Library. Untranslated book.
- Muhammad, Maher Ahmed Hassan. (2011). Professional accreditation and its relationship to the sustainable professional development of the teacher in the era of knowledge flow. Journal of the Faculty of Education, Assiut University - Faculty of Education, 27 (2), 1-85.
- National Center for Measurement and Evaluation. (2012). National Professional Standards for Teachers in the Kingdom of Saudi Arabia, Riyadh: King Abdullah Project for Education Development.



- Al-Mutairi, Talal Saad. (2017). Teachers' opinions regarding the license to practice the teaching profession. Educational Sciences: Cairo University - Faculty of Postgraduate Education, Vol. 25, p. 4, 120-152. Retrieved from: <http://search.mandumah.com.sdl.idm.oclc.org/Record/918155>
- Al-Munaifi, Ahmed. (2009). Teacher license - a new vision to erase the development of teacher performance. Paper presented to the second teacher's forum. Kuwait. Faculty of Basic Education.
- Wehbe, Emad Samuel (2013). "Developing the professional academic roles of teachers in the field of teacher professional development in Egypt in the light of recent trends in this field," The Educational Journal, No. 33, Cairo.
- Education and Training Evaluation Authority. (1444 AH). Professional licensing controls for educational jobs, Kingdom of Saudi Arabia.
- Yahyaoui, Naima. (2013). Requirements and standards for total quality management in the institution of higher education, Saudi Journal of Higher Education, (10), pp. 165-175.

ثالثاً: المراجع الأجنبية:

- Allan, W. & Paula, K. (2012). Principal selection panels: strategies, preferences and perceptions. Journal of Educational Administration, 50 (2), 188 – 205 .
- Bunn, G. & Wake, D. (2015). Motivating Factors of Nontraditional Post-Baccalaureate Students Pursuing Initial Teacher Licensure. Teacher Educator, 50(1), 47–66. <https://doi-org.sdl.idm.oclc.org/10.1080/08878730.2014.975304>
- Ellili-Cherif, M. ,Romanowski, M. H. ,& Nasser, R. (2012). All that glitters is not gold: Challenges of teacher and school leader licensure licensing system in qatar. International Journal of Educational Development, 32(3), 471-481.
- Georges, A. ,Borman, K. M. ,& Lee, R. S. (2010). Mathematics Reform and Teacher Quality in Elementary Grades: Assessments, Teacher Licensure, and Certification. Education Policy Analysis Archives, 18(12/13), 1–32.

-
- Libman, Zipora, (2012): Licensing Procedures, Teacher Effectiveness and Reasonable Expectations, International Review of Education, Vol. 58, No. 2, PP. 151-171.
- Loomes, Susan Lee(2014) Recruitment and Selection of Senior Academic Leaders in Australia This thesis is presented as part of the requirements for the. Doctor of Business Administration award of the. University of Wollongong
- The American Psychologist. (2018). Professional practice guidelines for occupationally mandated psychological evaluations. American Psychological Association, 73 (2), 186.
- Wang, A. H., Coleman, A. B., Coley, R. J., Phelps, R. P., & Educational Testing Service, P. N. P. I. C. (2003). Preparing Teachers around the World. Policy Information Report