

## تطوير ممارسات التنمية المهنية لمعلمي مرحلة التعليم الأساسي بدولة الكويت بالإفادة من الخبرة الاسترالية

إعداد

جواهر جويعد عويضة جويعد العجمي\*

المستخلص: هدفت الدراسة الى التعرف علي ملامح وممارسات التنمية المهنية للمعلمين في دولة استراليا، والافادة منها في تقديم تصور مقترح لتطوير ممارسات التنمية المهنية للمعلمين بدولة الكويت، ولتحقيق ذلك فقد استخدمت الدراسة المنهج المقارن، والذي أسفر تطبيقه عن نتائج متعددة تتعلق بممارسات التنمية المهنية بدولة الكويت، ومنها: التفاوت في التركيز على المحتوى المعرفي للمكونات الأساسية لممارسات إعداد وتدريب المعلمين، والانفصال بين إعداد وتدريب المعلم قبل الخدمة وتأهيل المعلم أثناء الخدمة، علاوة على افتقار مؤسسات إعداد وتدريب المعلمين إلى البحث والتجريب التربوي لتحسين ممارسات التنمية المهنية للمعلمين بدولة الكويت. ومن هذا المنطلق، ففي ظل هذه العقبات والمعوقات التي وقفت في سبيل تحقيق أهداف ممارسات التنمية المهنية للمعلمين من تحقيق أهدافها، فقد تم تقديم تصوراً مقترحاً لتعزيز ممارسات التنمية المهنية للمعلمين من خلال الإفادة من الخبرة الاسترالية في هذا المجال.

الكلمات المفتاحية: التنمية المهنية - الكويت - مرحلة التعليم الأساسي - الخبرة الاسترالية

مقدمة:

يعتبر المعلم العنصر الرئيس في أي نظام تعليمي، وذلك من منطلق كونه الركيزة الأساسية لنجاح النظام التعليمي، والركن الرئيس الذي يساعد في تحقيق جودته، وبلوغ أهدافه، فقد أضحت قضية إعداد المعلم لمهنة التعليم من القضايا المهمة، وخاصة بعد اتضاح أدوار المعلم الجديدة كموجه ومرشد تعليمي، وكعضو في تنمية المجتمع، وكمشرف تربوي، وكمحافظ على النظام التعليمي، لذا تزايد الاهتمام بعملية إعداد المعلم وتنميته مهنيًا، وذلك في مرحلة الإعداد الجامعي للمعلم قبل الخدمة، ثم بعد التحاقه بالخدمة من خلال ملامح التنمية المهنية للمعلمين.

\* بحث مشتق من رسالة ماجستير في التربية، تخصص: (التربية المقارنة)، اشراف:

أ.د/ بيومي محمد ضحاوي: أستاذ التربية المقارنة والإدارة التربوية المتفرغ بكلية التربية، جامعة قناة السويس.

د/ محمد إبراهيم خاطر: أستاذ الإدارة التربوية المساعد بكلية التربية، جامعة قناة السويس.

وتعد التنمية المهنية لمعلم التعليم الأساسي مطلبًا ملحقًا وليست خيارًا، وتزداد أهميتها بسبب التغيرات المتسارعة التي يشهدها العالم كله وتشهدها البيئة التربوية سواء في دولة الكويت أو دول العالم الأخرى<sup>(١)</sup>. ولقد اهتمت دول مجلس التعاون الخليجي من ناحية والنظام التعليمي في دولة الكويت بالأخص بالمعلم واعتبرته الركن الأهم في المنظومة التعليمية، ولقد بدأ الاهتمام واضحًا جليًا في العديد من المظاهر والتي بدأت مبكرة من خلال إنشاء جمعية المعلمين الكويتية، وهي جمعية نفع عام تأسست في ٢٤ أكتوبر ١٩٦٢م، ولقد تم إشهارها من قبل وزارة الشؤون الاجتماعية والعمل بدولة الكويت في ١٤ يوليو ١٩٦٣م<sup>(٢)</sup>.

ولقد برز الاهتمام بالتطوير والتنمية المهنية للمعلمين في استراليا، حيث تم إنشاء العديد من المؤسسات والهيئات الاستشارية والمجالس ذات الطابع القومي، والتي اهتمت بإعداد المعلم وتنميته على المدى الطويل. وفي ذات السياق، كان هناك برنامج المعلمين المستجدين بغرض إعداد المعلمين وتنميتهم مهنيًا، حيث يقدم هذا البرنامج للمعلمين الذين التحقوا بالعمل التربوي حديثًا، وللمعلمين الذين عادوا للتدريس بعد انقطاع لفترة طويلة، ويعنى هذا البرنامج باحتياجات هذه الفئة لتمكينهم من بلوغ الحد المطلوب من الكفاءات، ومساعدتهم على<sup>(٣)</sup>: تجاوز الشعور بقلّة الكفاءة الذي يرافق المبتدئين عادة، والوفاء بما ينتظره منهم المدير والمدرس الأول، والتمكن من التدريس وما يتطلب من مهارات، وتفهم الاحتياجات الاجتماعية والعاطفية للمتعلمين، واستخدام هذه المعرفة في التأثير في المتعلمين لحفزهم على التعلم، بالإضافة إلى تمكينهم من مواجهة المشكلات المتعلقة بالانضباط وإدارة الفصل ومن بين البرامج التدريبية التي لها شعبية واهتمام من جانب لجان المعلمين واتحاداتهم هو ما يتعلق بتنمية وتحسين أداء المعلمين.

#### مشكلة الدراسة وأسئلتها:

على الرغم من جميع الجهود المبذولة من قبل وزارة التربية بدولة الكويت للارتقاء بالمعلم وتقديم يد العون له للارتقاء به وصقل قدراته وتعزيز كفاياته من خلال توفير ملامح التنمية المهنية المستدامة للمعلمين طوال فترة عمله في الميدان التربوي، إلا أن عديد من الدراسات التي أجريت على المنظومة التعليمية في دولة الكويت، قد أظهرت أن هناك قصورًا في برامج ممارسات التنمية المهنية للمعلمين ولاسيما في مرحلة التعليم الأساسي، ومن أبرز تلك الدراسات دراسة "ناصر العمار" (٢٠١٦م)<sup>(٤)</sup> والتي أفادت بأن الحاجة إلى النمو المهني تمثل حاجة قائمة باستمرار نظرًا لأن المعلم لا يمكن أن يعيش مدى حياته بمجموعة محددة من المعارف والمهارات، والذي تزامن مع ضغط الحاجات الداخلية والتقدم المعرفي الهائل الذي يمثل سمة من سمات العصر الراهن، ويتطلب هذا الأمر ضرورة محافظة المعلم على مستوى مقبول وجيد بل متجدد من المعلومات

والمهارات، وآخر المستجدات الاتجاهات الحديثة في طرائق التعليم وتقنياته، ومن ثم يكون التعليم بالنسبة للمعلم عملية نمو مستمرة وتطور متواصل، فالمعلم المبدع هو في الأساس طالب علم طول حياته في مجتمع دائم وسريع التغير، وليس المعلم هو من يكتفي بكم المعارف والخبرات التي اكتسبها في فترة إعداده الجامعي. ومن ثم أشارت هذه الدراسة إلى وجود ضعف في الوعي بفلسفة التنمية المهنية ومتطلباتها على الرغم من أهميتها.

وفي سياق متصل، أفادت تلك الدراسة التي أجراها "جاسم الحمدان، وإقبال الشمري" (٢٠٠٨م)<sup>(٥)</sup> والتي أفادت بأنه وعلى الرغم من الجهود المبذولة في مجال تدريب المعلم في أثناء الخدمة بدولة الكويت، فإنها بحاجة ماسة إلى إعادة النظر فيها بهدف إعادة تخطيطها لكي تتمتع هذه البرامج بمواكبة التطورات المتلاحقة التي تحدث في المدارس بدولة الكويت ولاسيما في مراحل التعليم ما قبل الجامعي أو التعليم الأساسي. كما أظهرت دراسة "سلطان الديحاني، هدى الكندري، وهدى مساعد عبدالجليل" (٢٠١٨م)<sup>(٦)</sup> أن واقع التعليم في دولة الكويت لم يأخذ مبدأ تمهين التعليم بعين الاعتبار، ولم تؤخذ أهميته في التطبيق على المعلم، ولم توضع برامج معدة من قبل وزارة التربية أو كليات إعداد المعلم لتطوير المعلمين لذواتهم، حيث إن قضية تمهين المعلم أو الاهتمام بالتنمية المهنية المستمرة والمستدامة من أهم القضايا في الميدان التربوي. كما أفادت دراسة "سعد ماطر الظفيري" (٢٠١٨م)<sup>(٧)</sup> أن هناك قصورًا في إعداد معلم اللغة العربية والتربية الإسلامية من العاملين في المرحلة المتوسطة بدولة الكويت، الأمر الذي يتطلب بالضرورة الاهتمام بالتنمية المهنية لهؤلاء المعلمين؛ مما يزيد من قدرتهم على القيام بأدوارهم على أكمل وجه.

وتأسيسًا على ما سبق يمكن صياغة مشكلة الدراسة في التساؤل الرئيسي التالي:  
كيف يمكن تطوير ممارسات التنمية المهنية لمعلمي مرحلة التعليم الأساسي بدولة الكويت بالإفادة من الخبرة الاسترالية؟

وينبثق من هذا السؤال الرئيس الأسئلة الفرعية التالية:

- ١- ما الأسس النظرية للتنمية المهنية للمعلمين؟
- ٢- ما ملامح خبرة استراليا في التنمية المهنية للمعلمين؟
- ٣- ما جهود وزارة التربية بدولة الكويت في دعم ممارسات التنمية المهنية للمعلمين؟
- ٤- ما أوجه التشابه والاختلاف في ممارسات التنمية المهنية للمعلمين في استراليا ودولة الكويت؟

٥- ما التصور المقترح لتطوير ممارسات التنمية المهنية لمعلمي التعليم الأساسي بدولة الكويت في الخبرة الاسترالية؟

أهداف الدراسة:

هدفت الدراسة الحالية لتحقيق الأهداف التالية:

- ١- التعرف علي الأسس النظرية للتنمية المهنية للمعلمين.
- ٢- التعرف علي ملامح وممارسات التنمية المهنية للمعلمين في دولة استراليا.
- ٣- تقديم تصور مقترح لتطوير ممارسات التنمية المهنية للمعلمين بدولة الكويت بالإفادة من الخبرة الاسترالية.

أهمية الدراسة:

ترجع أهمية الدراسة الحالية إلى العديد من الاعتبارات من أبرزها ما يلي:

- ١- بالنسبة للمعلمين: تفيد الدراسة المعلمين والمعلمات العاملين في المؤسسات التعليمية المختلفة، حيث تأمل الباحثة أن تتمخض الدراسة عن بيان بعض الممارسات المتقدمة للتنمية المهنية للمعلمين والتي تستخدم في دول متقدمة، مثل دولة استراليا في استحداث ممارسات مبتكرة في التنمية المهنية للمعلمين بما يفيد المعلمين في المدارس في تلك المراحل التعليمية.
- ٢- بالنسبة لمجتمع الدراسة: تفيد الدراسة في الاستفادة من أحدث المستجدات في ممارسات التنمية المهنية للمعلمين في دولة استراليا وبيان آليات تطبيقها في تطوير ممارسات التنمية المهنية في دولة الكويت، لما له من بالغ الأثر في الارتقاء بالخبرات التدريسية للمعلم بما يعود على مدى استفادة التلاميذ في المراحل التعليمية المختلفة.
- ٣- بالنسبة للمسؤولين: يرجى أن تكون الدراسة تأصيلاً نظرياً لممارسات مهنية للمعلمين في مراحل التعليم المختلفة، حيث يقوم المسؤولون بالاستفادة من نتائج الدراسة الحالية في تلخيص ممارسات التنمية المهنية المختلفة للاستفادة منها في تحسين ممارسات التنمية المهنية بدولة الكويت.

منهج الدراسة:

نظراً لطبيعة الدراسة المقارنة، فقد تستخدم أسلوب جورج بيريداي George Bereday في الدراسات المقارنة ويتضمن<sup>(٨)</sup>: (الوصف Description، التفسير Interpretation، الموازنة

أو المناظرة Juxtaposition، المقارنة Comparison)

## حدود الدراسة:

تتمثل حدود الدراسة فيما يلي:

١. الحدود الموضوعية: وتتضمن الممارسات المتعلقة بالتنمية المهنية للمعلمين من حيث أهدافها ومبررات تطويرها، وكذلك التركيز على ما يرتبط ببرامج ممارسات التنمية المهنية للمعلمين. ومن ثم تتحدد الدراسة موضوعياً بمجالات التنمية المهنية للمعلمين وأبرز أساليبها وممارساتها.
٢. الحدود المكانية: تقتصر الدراسة على المدارس الابتدائية والمتوسطة في دولة الكويت، واختيار خبرة استراليا نظراً لما يلي: تعد استراليا من الدول التي تتمتع بنظام تعليمي قوي، ويرجع ذلك إلى كفاية نظامها التعليمي والنجاح الكبير الذي حققته في مجال إعداد وتأهيل المعلمين على مختلف المستويات التعليمية من حيث الكم والكيف، وتتمثل أهم الجهات التعليمية المنوط بها تقديم الخدمات التعليمية ما يلي<sup>(٩)</sup>:
  - المراكز التربوية: وهي المراكز التي تتلقى التمويل مباشرة من إدارة المدارس، حيث تعتمد على جهود المعلمين أنفسهم، وتهتم عادة ببرامج تنمية المعلمين.
  - مراكز المعلمين: والتي تخضع في الإشراف عليها لإدارات التعليم الرسمية وهي التي تقوم بتمويلها.

## مصطلحات الدراسة:

### التنمية المهنية: Professional Development

يرجع أصل كلمة تنمية في اللغة كما عرفها "المعجم الوسيط" إلى الفعل نما، ويقال نما الشيء - نماه أي: زاد وكثر<sup>(١٠)</sup>. وتعرف لغوياً أيضاً بأنها من الفعل (طور)، وطوّر الشيء أي حوّله من طوّر (حالة) إلى طور<sup>(١١)</sup>. كما عرّفت بأنها: "عملية تحسين مستمرة لمساعدة المعلم علي بلوغ معايير عالية الجودة للإنجاز الأكاديمي، وتؤدي إلي زيادة قدرة جميع أعضاء مجتمع التعلم علي السعي نحو التعلم مدى الحياة، أي أنها عملية تستهدف إضافة معارف، وتنمية مهارات، وقيم مهنية لدى المعلم لتحقيق تربية فاعلة لطلّبه وتحقيق نواتج تعلم إيجابية"<sup>(١٢)</sup>. كما عرفها "بيومي ضحاوي وسلامة حسين" بأنها: "تلك المعرفة النظرية غير المقصورة علي مجال محدد، ولكنها تختص بالتنمية الكلية للمعلم في جميع الجوانب، ليصبح أفضل مهنيًا، وبهذا لا يوجد سبيل أو طريق معين يمكن اتباعه في مجال التنمية المهنية، كما لا يوجد نهاية لها، مادام المعلمون مازالوا يعملون في المهنة"<sup>(١٣)</sup>.

وكما تعرف بأنها تلك الأنشطة التي يتم التخطيط لها من أجل المعلمين والمصممة لمساعدتهم على تحقيق أهداف تعليمية محددة بطريقة أكثر كفاءة وأكثر فعالية<sup>(١٤)</sup>. وتعرف أيضًا بأنها تعبر عن أهداف طويلة الأجل ومخططة وعمل مطور ومستمر يركز الجهود كافة في المدرسة على التنمية المهنية للمعلمين من خلال حل المشكلات والتطوير والتحسين المستمر<sup>(١٥)</sup>. كما عرفت التنمية المهنية بأنها: "تلك العملية المنهجية التي تهدف رفع مستوى كفاءة المعلمين، وإكسابهم للمعارف، والمهارات، والقيم اللازمة لتطوير أدائهم إلي الأفضل، من خلال مجموعة من السياسات، والبرامج، والممارسات"<sup>(١٦)</sup>.

وبناءً على ما تقدم يمكن تعريف التنمية المهنية إجرائيًا بأنها: عملية مستمرة مخطط لها بصورة منظمة قابلة للتنفيذ من أجل الارتقاء بمستويات أداء المعلم الكويتي، من خلال إكسابه المهارات اللازمة وتزويده بالمعلومات وتنمية الاتجاهات الإيجابية لديه لتحسين مستوى التعليم والتعلم داخل المدارس بشكل عام.

#### الدراسات السابقة والتعليق عليها:

أجريت العديد من الدراسات التي تناولت الجوانب المختلفة من التنمية المهنية للمعلمين. ولقد تم ترتيب الدراسات ترتيبًا زمنيًا من الأقدم إلى الأحدث على النحو التالي:

١- دراسة (٢٠١٥م) (Patton, Parker, and Tannehill)<sup>(١٧)</sup> بعنوان: "مساعدة المعلمين لكي يكونوا قادرين على مساعدة أنفسهم" التنمية المهنية التي توجد فرقًا".

هدفت الدراسة إلى وضع ملامح التنمية المهنية التي تساعد المعلمين على تحسين أداء المدرسة، كما هدفت بيان دور مديري المدارس في التنمية المهنية للمعلمين. حيث يتضح من الدراسة أن لمديري المدارس دورًا مهمًا في تسهيل التنمية المهنية للمعلمين، والتي تبدأ أولى خطواتها بإحداث تحول في التفكير يتجاوز اكتساب المهارات والمعرفة الجديدة إلى الطلب من المعلمين المساعدة على إعادة التفكير في ممارساتهم. وبناء على مراجعة الأدبيات النظرية والدراسات ذات الصلة بالتنمية المهنية للمعلمين وملاحظات الباحثين المستمرة الخاصة بالتنمية المهنية، يلخص هذا البحث النتائج وتقدم السمات الأساسية للتطوير المهني الفعال، بما في ذلك الشكل الذي قد تبدو عليه هذه السمات أثناء الممارسة الفعلية لملاحق التنمية المهنية، ولقد أبرز البحث العديد من استراتيجيات للمعلمين والإداريين لتعزيز التنمية المهنية.

٢- دراسة "ناصر أحمد ناصر عبدالعزيز العمار" (٢٠١٦م)<sup>(١٨)</sup> بعنوان: "تطوير التنمية المهنية لمعلمي المرحلة المتوسطة بدولة الكويت في ضوء الاتجاهات الحديثة"

هدفت الدراسة إلى توضيح الإطار المفاهيمي للتنمية المهنية للمعلمين، وتحديد مبررات الاهتمام بالتنمية المهنية للمعلمين في المرحلة المتوسطة في دولة الكويت، بيان مجالات التنمية المهنية للمعلمين، وكذلك الكشف عن معوقات التنمية المهنية لمعلمي المرحلة المتوسطة بدولة الكويت، والكشف عن المهارات المهنية المتطلبة من معلمي المرحلة المتوسطة، وكيف يتم تنميتها، هذا بالإضافة إلى تحديد الاتجاهات الحديثة للتنمية المهنية لمعلمي المرحلة المتوسطة بدولة الكويت. ولتحقيق أهداف الدراسة تم تبني المنهج الوصفي، ولقد كان من أبرز النتائج التي أسفرت عنها الدراسة ما يلي: هناك العديد من الأسباب التي دفعت إلى الاهتمام بتنمية أداء المعلم المهني أهمها التطور التكنولوجي العالمي والتغيرات المعاصرة وانعكاساتها على التعليم، توجد مجموعة من المبررات للاهتمام بالتنمية المهنية للمعلمين بدولة الكويت من أهمها: تدني نوعية التعليم، النمطية في التعليم، وضعف مستوى المعلمين وتدني مهاراتهم المهنية.

٣- دراسة "أسامة رؤوف علي إبراهيم، سميحة علي مخلوف، وعبير أحمد محمد" (٢٠١٦م) (١٩) بعنوان: "دور الأكاديمية المهنية للمعلمين في تحقيق التنمية المهنية المستدامة لأعضاء هيئة التعليم بمراحل التعليم قبل الجامعي"

هدفت الدراسة إلى تقديم مقترحات يستفاد منها في تحسين الوضع الحالي للدور الذي تقوم به الأكاديمية المهنية للمعلمين في التنمية المهنية لأعضاء هيئة التدريس الخاضعين لأحكام قانون التعليم، كما تسهم في زيادة فاعلية الأكاديمية المهنية للمعلمين للقيام بأدوارها على ضوء أهدافها، كما تسهم في تعريف أعضاء هيئة التعليم بالمهام والأدوار التي تقوم بها الأكاديمية، وتزويدهم بقائمة تتضمن هذه الأدوار الواجب على الأكاديمية القيام بها لتحقيق التنمية المهنية المستدامة، كما تساعد القائمين على وضع السياسة التعليمية التي تمكن من الاستغلال الأمثل للموارد المادية والبشرية الموجهة إلى التعليم وتقليل الهدر بها. ولتحقيق أهداف الدراسة تم تبني المنهج الوصفي لملاءمته لطبيعة وأهداف البحث، ولقد أظهرت نتائج الدراسة الدور البالغ الأهمية للأكاديمية المهنية للمعلمين في تحقيق التنمية المهنية المستدامة للمعلمين بمرحلة التعليم الأساسي.

٤- دراسة سلطان غالب الديحاني، هدى أحمد الكندري، وهدى مساعد عبدالجليل (٢٠١٨م) (٢٠) بعنوان: "مدى توافر معايير التنمية المهنية للإشراف التربوي من وجهة نظر المشرفين التربويين بدولة الكويت"

وهدفت إلى التعرف على مدى توافر معايير وتطبيق تمهين الإشراف التربوي ومعايير التنمية المهنية والتأثير على تطوير الأداء المعلمي من وجهة نظر المشرفين التربويين بدولة الكويت، ولتحقيق هدف الدراسة تم اتباع المنهج الوصفي، وطبقت استبانة على عينة من المشرفين التربويين في العام الدراسي ٢٠١٤م - ٢٠١٥م. ولقد أظهرت نتائج الدراسة أن نسبة الموافقة نحو توافر معايير وتطبيق تمهين الإشراف التربوي والتنمية المهنية في مدارس الكويت جاءت بدرجة كبيرة جداً، وأسفرت الدراسة عن وجود فروق دالة إحصائية تعزي لمتغير النوع، إذ إن نسبة الموافقة جاءت أعلى لصالح الإناث في جميع المحاور، وأيضاً وجود فروق دالة إحصائية في المناطق التعليمية جاء أعلى متوسطاتها لصالح منطقة حولي التعليمية، وأقلها عند منطقة الفروانية التعليمية.

٥- دراسة (Postholm) (٢٠١٨م) بعنوان: "التنمية المهنية للمعلمين بالمدرسة: دراسة مسحية"

ولقد تضمنت الدراسة مسحاً لجميع الدراسات التي أجريت في الفترة من ٢٠١٦ حتى ٢٠١٧م والتي تناولت التنمية المهنية للمعلمين وبلغ عددها ٤٣ دراسة، ولقد استندت الدراسة على السؤال البحثي المزوج التالي: "ما الذي يميز ممارسات التنمية المهنية للمعلمين في المدرسة، وكيف يؤثر التطور في ممارسات التنمية المهنية على تحسين أداء المدرسة؟". ولقد أشارت نتائج الدراسة المسحية إلى أن عمليات التعلم للمعلمين بحاجة إلى التطوير إذا كانت ستؤدي إلى تحسين المدرسة، حيث إنه لا يكفي للباحثين مجرد دراسة عمليات التعلم في المدارس؛ يجب عليهم أيضاً إجراء دراسات تهدف إلى تحسين تلك الممارسات. ومن ثم توصي الدراسة بأنه وأثناء إجراء البحوث حول ممارسات التنمية المهنية للمعلمين، يجب على الباحثين تحفيز عملية تحول موسعة يقودها ممارسون - قادة ومعلمون في المدرسة بأكملها. وتشير النتائج إلى أن هناك حاجة إلى مزيد من البحث لإظهار كيف يمكن للأشخاص الخارجيين عن المدرسة، مثل الباحثين، المساهمة في تطوير المدرسة بالتعاون مع المعلمين وقادة المدارس في العمل.

٦- دراسة "سامر محمد الأنصاري" (٢٠١٩م) بعنوان: "إعداد المعلم وتطوره مهنيًا في ضوء بعض الخبرات العالمية"

هدفت الدراسة إلى تعريف مدى أهمية إعداد المعلم في ضوء بعض الخبرات العالمية والوقوف على الواقع الحقيقي لإعداده، وكذلك تعريف أسباب ودواعي تطوير برامج إعداد المعلم، كما تسهم في انتقاء العناصر الجيدة للعمل بمهنة التعليم، وأيضاً التعرف على بعض الخبرات

العالمية وانعكاساتها التربوية ومدى الاستفادة منها. ولتحقيق هدف الدراسة تم استخدام المنهج الوصفي النظري لبرامج إعداد المعلم والواقع الراهن لإعداد المعلم وعرض بعض الخبرات العالمية الرائدة في مجال الإعداد المهني ومدى الاستفادة منها. ولكي تحقق الدراسة أهدافها تم الرجوع إلى الكتب والندوات والمؤتمرات للكتابة حول إعداد المعلم متمثلة في مفهوم، أهم الاتجاهات المعاصرة في إعداد المعلم، إعداد المعلم وتطويره مهنيًا، وكذلك بيان أهم الخبرات العالمية ومدى الاستفادة منها.

٧- دراسة (Yilmaz, and Sever) (٢٠٢١) (٢٣) بعنوان: "تحليل ممارسات التنمية المهنية لمعلمي اللغة الأترك: ما الذي يتوقعونه من ممارسات للتنمية المهنية؟ وما الذي وجدوه بالفعل في الواقع؟"

هدفت الدراسة إلى بيان توقعات معلمي اللغة الأترك فيما يتعلق بملامح التنمية المهنية، مع مقارنة ذلك بما وجدوه بالفعل من ممارسات على أرض الواقع. ولقد ساهمت الدراسات التي أجريت في ميدان التنمية المهنية في تحفيز المعلمين من الناحية المهنية الأمر الذي انعكس على نجاح الطلاب. لذلك، يجب أن تأخذ أنشطة التنمية المهنية في الاعتبار احتياجات ومتطلبات أصحاب المصلحة المشاركين في الدوائر التعليمية. حيث تمثل الهدف الرئيس من الدراسة الحالية - وكما أسلفنا - في بيان الخبرات السابقة لمعلمي اللغة التركية المتعلقة بالتنمية المهنية وتحديد تصوراتهم وتوقعاتهم من عملية التنمية المهنية. ولقد اعتمدت الدراسة منهج تحليل الظواهر، حيث تم جمع البيانات من مقابلات أجريت مع ٣٨ معلمًا لمادة اللغة التركية ممن يعملون في مدينة بورصة. ولقد أظهرت النتائج حرص مدرسي اللغة التركية على المشاركة في أنشطة التنمية المهنية التي تقيمها وزارة التربية (MONE) في تركيا، لكن تجاربهم السابقة في هذا الصدد لم تكن مرضية.

التعقيب على الدراسات السابقة:

كانت الدراسات السابقة في معظمها - سواءً العربية منها والأجنبية - مهمة بشكل رئيس على استقصاء واقع ملامح التنمية المهنية، الأهداف التي تسعى لتحقيقها، وكذلك آليات واستراتيجيات التدريب أثناء الخدمة والتنمية المهنية لدى المعلمين في مراحل التعليم سواء الجامعية وما قبل الجامعي، في حين لم ينصب تركيز الدراسة الحالية على تقصي الواقع الفعلي للتنمية المهنية للمعلمين بدولة الكويت، وأوجه القوة التي تتسم بها للعمل على تعزيزها، وكذلك بيان نقاط الضعف للعمل على القضاء عليها، كما اهتمت الدراسة بالاستفادة من تجارب دول

عديدة في مجال الاعتماد بالتربية، مثل استراليا، حيث لها باع طويل في مجال الاهتمام بالتنمية المهنية للمعلمين ولاسيما في مرحلة التعليم الأساسي.

تجمع الدراسات السابقة، سواء العربية منها أو الأجنبية على أهمية تدريب المعلمين أثناء الخدمة، كما أن هذا التدريب بحاجة إلى تطوير دائم لرفع مستوى أداء المعلم، كما ركزت هذه الدراسات على ضرورة إعادة النظر في البرامج التدريبية المقدمة للمعلمين أثناء الخدمة، ومراعاة تخطيط وتصميم هذه البرامج التدريبية، مع تنوع هذه البرامج لتناسب احتياجات المعلمين، وضرورة إعداد هذه البرامج لتدريب المعلمين بشكل شامل ومتكامل بما يتوافق ويتناسب مع مستوياتهم العلمية والفكرية. وقد استفادت الدراسة الحالية من الدراسات السابقة بالتعرف إلى محاور تدريب المعلمين أثناء الخدمة، والاطلاع على مجالات التدريب والاستفادة منها في رسم صورة وتصور للتخطيط لتدريب المعلم بدولة الكويت أثناء الخدمة، كذلك التعرف إلى التوجهات للتصور المقترح مع الأخذ بأراء من له صلة مباشرة بالمعلمين في إعداد هذه البرامج، كذلك ساعدت الدراسات السابقة في تكوين تصور لمجالات بناء الاستبانة التي سيتم بناؤها في هذه الدراسة.

#### ثانياً: الأطار النظري للدراسة:

الأسس النظرية للتنمية المهنية للمعلمين.

لقد أجمعت الأدبيات النظرية التي حاولت إيجاد تعريف موحد لمصطلح التنمية المهنية على أنها تتسم بالشمول والاتساع والاستمرارية، وترتبط بالتنمية المستدامة، كما أن دور التنمية المهنية لا يقتصر فقط على تحسين أداء المعلم وتنميته مهنيًا لفترة معينة، بل يمتد ذلك على مدى سنوات خبرة المعلم في العمل التربوي، كما يشمل المصطلح أيضًا عملية منظمة ومقصودة لتنمية المؤسسة التعليمية - بمن فيها من قادة ومعلمين وإداريين وعاملين مسؤولين عن العملية التعليمية - وتعزيز الجوانب التي تدعم شعور المعلمين بجودة الحياة الوظيفية. ومن ثم تتجسد التنمية المهنية في ثلاثة مكونات رئيسة هي: تدريب مهني، تعليم مهني، دعم مهني<sup>(٢٤)</sup>.

#### ١- أهداف التنمية المهنية للمعلمين:

تهدف التنمية المهنية للمعلمين إلى جعل المعلم على دراية تامة بأحدث طرائق التدريس واستراتيجياته الفعالة، وأبرز الوسائل التعليمية والتقنيات الحديثة وكيفية استخدامها وتطبيقها في الواقع الميداني، كما تهدف التنمية المهنية إلى جعل المعلمين على علم ومعرفة بالجديد من وسائل التقويم والقياس التربوي، وكذلك تنمية المعلمين أكاديميًا ومهنيًا وشخصيًا وثقافيًا، وكذلك

ربط المعلم ببيئته ومجتمعه المحلى والعالمى وتدريبه على مهارات التخطيط لتوثيق الصلة بينه وبين بيئته المحلية ومهارات تنفيذ وتقويم هذه الخطط<sup>(٢٥)</sup>.

ولكى يتم الوصول إلى المستوى الأفضل في مجال التنمية المهنية للمعلمين لابد من وجود أهداف واضحة يُسعى إلى تحقيقها، ومن أهداف النمو المهني للمعلمين ما يلي<sup>(٢٦)</sup>:

أ- تطوير المعلم ذاته عن طريق زيادة معارفه وتوسيع خبراته ونموه الثقافى العام لكي يكون أكثر كفاءة في خدمة العملية التربوية وزيادة إنتاجها كمًا وكيفًا.

ب- تطوير الهيئة التدريسية بكاملها لكي تكون أكثر كفاءة في خدمة العملية التربوية وزيادة إنتاجها كمًا وكيفًا.

ج- زيادة وعي المعلمين نحو فهم طبيعة المتعلم والمجتمع الذي يعيش فيه، وإلى الحاجة إلى تميته في ظل التطور الهائل والمتزايد للمعرفة نتيجة للأبحاث الاجتماعية والتربوية، وكذلك زيادة وعي المعلمين نحو التغيرات الاجتماعية والتكنولوجية وما تتطلبه من مواجهة التربية لهذه المتغيرات.

د- فهم بعض القضايا التربوية الخاصة كتعليم اللغة العربية بأسلوب أفضل أو تعليم اللغة الأجنبية بأسلوب أفضل أو تعليم العلوم الحديثة أو تعليم الرياضيات الحديثة... إلخ.

هـ- بناء وتحسين المهارات في التعليم وزيادة المعرفة المهنية وتكوين الاتجاهات لغرض زيادة كفاءة العملية التربوية.

وتأسيسًا على ما سبق، تمثل التنمية المهنية للمعلمين عملية مستمرة دائمة يمر من خلالها تدريب المعلمين على كل الأعمال المنوطة بهم وتنمية كفاياتهم بالشكل الذي يتوافق مع ما تتطلبه أدوارهم كمعلمين، مع ضرورة التأكيد على أهمية استمرار تدريبهم على المستجدات في مجال التدريس. ومن ثم، تسعى التنمية المهنية للمعلمين إلى الربط بين النظرية والتطبيق في المجالات التعليمية، وتنمية مهارات توظيف تقنيات التعليم المعاصرة واستخدامها في إيصال المعلومة للمتعلم بشكل فاعل، والبحث عن كل ما هو جديد ومتطور، وذلك من أجل مواكبة المستجدات في مجال التعليم والعمل على تطبيقها، وذلك من أجل تحقيق الفعالية في التعلم.

٢- مبررات الاهتمام بالتنمية المهنية للمعلمين:

جعلت التطورات التي تحدث في جميع بقاع العالم الاهتمام بشؤون التعليم أمرًا في غاية الأهمية نظرًا للتحويل عليه من قبل المجتمعات وحكوماتها من أجل الارتقاء بالأمم، ومن أبرز القضايا التي تستحق الاهتمام هي التنمية المهنية للمعلمين في القطاعات التعليمية المختلفة،

حيث يتوقف نجاح المنظومة التربوية في بلوغ أهدافها على مستوى الكفاءة المهنية والأكاديمية التي يتحلى به المعلمون بما يعزز عملية التعلم. وتقوم فلسفة تحقيق الجودة في التعليم على الارتقاء بالعنصر البشري، والذي يعد قاطرة المجتمعات ومحرك الأمم، ومن ثم تتمثل مبررات الاهتمام بالتنمية المهنية للمعلمين فيما يلي:

- أ- ثورة المعلومات والاتصالات: حيث ينصب التركيز في الوقت الحاضر على التواصل مع ثورة المعلومات والاتصالات والتي أمكن من خلالها نقل كل أنواع المعلومات على المستوى المحلي أو عبر الإقليم أو حتى عبر العالم باستخدام وسائل إلكترونية أكثر تعقيداً وبسرعة هائلة وثقة أكبر في هذه التكنولوجيا على نقل المعلومات بشكل متميز<sup>(٢٧)</sup>.
- ب- سرعة التغيير: فالنظم التعليمية تعيش ثورة تعليمية جديدة، حيث يتعرض السياق الذي يعمل فيه المعلم إلى تحول وتغير متلاحق، ويعوّل على التعليم وفي مقدمة أركانه المعلم بأن يكون من العوامل التي تسهم في التنمية الشخصية والمهنية والمجتمعية<sup>(٢٨)</sup>.
- ج- التطورات العلمية والتكنولوجية: فلقد فرضت التغيرات والتطورات المعرفية والتكنولوجية، وعلى المعلم ضرورة مواكبة هذه التطورات، كما فرضت على مؤسسات وإعداد المعلم ضرورة القيام بمراجعة أهدافها ومناهجها واستراتيجياتها وتقنياتها ونشاطاتها المتعلقة بالإعداد والتنمية بهدف تمكين المعلمين من الكفايات والمهارات التي تتطلبها أدوارهم الجديدة في مجتمع الثورة العلمية والتكنولوجية<sup>(٢٩)</sup>.
- د- تطور المجتمع: فسرعة تطور الحياة في المجتمع وتغير مطالبها، تحتم على المدرسة أن تساير الحياة خارجها في تطورها وتغيرها بما تحتويه حتى تستطيع أن تحقق وظيفتها الاجتماعية. ومن ثم، فالتطور المهني المستمر للمعلم يكون هو الأداة الفعالة التي تساعد المعلم على مساندة التطور الحادث في المجتمع الذي يعيش فيه.
- هـ- تطور العلوم التربوية والنفسية: فالتطورات التي وصلت إليها العلوم التربوية والنفسية من نظريات للتعلم وطرق حديثة للتدريس والتفاعل مع الطلبة، تحتم على المعلم ضرورة الاطلاع على تلك التغيرات للاستفادة منها وتطبيقها في الواقع الميداني.

### ٣- مجالات التنمية المهنية للمعلمين:

تعد التنمية المهنية المستدامة للمعلمين المفتاح الأساسي لإكساب المعلمين المهارات المهنية والأكاديمية للمعلم، وذلك لما لها من أهمية بالغة في تطوير الأداء التدريسي للمعلم، وتطوير تعلم جميع التلاميذ للمهارات اللازمة لهم، مما يؤدي إلى تحقيق مجتمع التعلم، وتأسيساً على ما

سبق وانطلاقاً من توصيات المؤتمرات والندوات التربوية فإن دراسة الاتجاهات المعاصرة في إعداد المعلم وتنميته مهنيًا بات ضرورة ملحة وحتمية لمواجهة تحديات العصر<sup>(٣٠)</sup>.

ويتفق العديد من التربويين على أن مجالات التنمية المهنية للمعلم تتركز في ثلاثة مجالات

هي<sup>(٣١)</sup>:

أ- المجال التربوي: يختص هذا المجال بالدرجة الأولى بمهارات المادة الدراسية والمعلومات والمعارف والكفايات العقلية والأكاديمية التي يشتمل عليها تحصيل المعلم العلمي والتعليمي العام، وكيفية تيسير اكتساب المتعلمين لها مثل المادة الدراسية، وطرق وأساليب التدريس المختلفة، والأهداف التربوية والسلوكية، ووسائل وتكنولوجيا التعليم، وتطوير مواد التعليم والتدريس.

ب- المجال الإداري: ويركز هذا المجال على إجراءات التعليم وتنظيم وإدارة وقت المتعلمين والتي تتضمن: الاتصال والتفاعل الإنساني، والتوجيه، والقيادة التربوية للمتعلمين، وتحفيز وتعزيز التعلم، وتخطيط وتحضير الدروس، وتعديل السلوك الصفّي، والإدارة الصفّية، وتقييم التحصيل، وتخطيط وتنفيذ الأنشطة الصفّية والملا صفّية.

ج- المجال الشخصي: ويهتم هذا المجال بخصائص المعلمين الإنسانية البناءة للتعلم والتدريس مثل المظهر، والقيم والاتجاهات، والأخلاق المتصلة بمهنة التعليم التي تشكل في مجموعها سمة الالتزام بالمهنة والانتماء إليها والاعتزاز بها.

٤- ممارسات التنمية المهنية للمعلمين:

تشير ممارسات التنمية المهنية للمعلمين إلى البرامج المنظمة المخطط لها والتي تُمكن المعلم من النمو في المهنة التعليمية بالحصول على مزيد من الخبرات الثقافية السلوكية، وكل ما من شأنه أن يرفع مستوى عمليتي التعليم والتعلم، ويزيد من طاقات المعلمين الإنتاجية، ولا بد لهذا التدريب من خطة مسبقة وأهداف محددة. ومن أبرز الممارسات التي ما يلي<sup>(٣٢)</sup>:

أ- زيارة المعلمين للمدارس الأخرى: بحيث تتيح الفرصة أمامهم لعمل مقارنات بكل ما يحدث في هذه المدارس ومدرستهم بما يكسبهم خبرات وممارسات قد تفيد في عمليات الإصلاح وتحسين الممارسات المدرسية.

ب- تكوين شبكات العمل: يتم تشكيل مجموعة من الشبكات بين الأفراد بغرض مناقشة المشكلات بين أعضاء الإدارة، والاتصال بخبراء التعليم للاستفادة من خبراتهم في مجال

- التدريس والإدارة والتشاور معهم، والوصول إلى أفضل الحلول للعديد من المشكلات التعليمية التي تقابلهم، مما يحفز الإدارة المدرسية ويحقق مستوى إنجاز عالٍ.
- ج- تنظيم الاجتماعات المدرسية: تعد الاجتماعات المدرسية فرصة حقيقية للتعلم المهني للإدارة المدرسية، حيث تسهم وبفعالية في إكسابهم طرقًا وحلولًا للصعوبات التي تواجههم في الميدان التربوي وتبادل الخبرات فيما بينهم.
- د- ملاحظة المعلمين: وتكسب ملاحظات المعلمين مديري المدارس والمشرفين التربويين ورؤساء الأقسام أساليب جديدة في اتصال فاعل مع المعلمين وتقويمهم ونقل الخبرات بما يحقق تنمية مهنية في تسيير العمل في الميدان التربوي.
- هـ- الزيارات الصفية: وتهدف إلى مساعدة المعلم على تنمية قدراته، وإكسابه مهارات جديدة وتلافي أوجه القصور، ومن خلال الزيارة يتم توجيه المعلم للتغلب على أوجه القصور أو المشكلات الفنية على أن يكون هناك تعاون، حتى يستفيد المعلم من خبرات غيره.
- و- الاجتماعات الفنية والإدارية: رئيس القسم المبدع هو الذي يكثف الاجتماعات الفنية والإدارية للمعلمين لمناقشة كل ما يتعلق بالعملية التربوية كما يمكن لخلق جو تربوي في بعض المشكلات الميدانية للخروج بالحلول الناجحة لها كما يمكن تدريب المعلمين على إدارة اجتماعات فنية وإدارية لإعداد كوادر مستقبلية من رؤساء الأقسام<sup>(٣٣)</sup>.
- ز- المشاركة في اللجان: وفرق العمل في المدرسة والتي يمكن للمعلم أن يمارس فيها أدوارًا تختلف عن الدور المعروف وهو عملية التدريس، ويمكن للمعلم أيضًا أن يكتسب قيمًا إضافية مثل: العمل التعاوني والعمل مع الآخرين، وتحمل المسؤولية ومهارات إدارية مثل: التخطيط والتنظيم والمشاركة في الأنشطة المجتمعية التي تعمل على توسيع نطاق عمل المعلم وتأثيره بحيث يصبح أداة فعالة في المجتمع يؤثر ويتأثر به<sup>(٣٤)</sup>.
- ح- الدروس النموذجية: من وسائل الإنماء المهني للمعلم إعداد وحضور الدروس النموذجية على مستوى المدرسة أو على مستوى مدارس المنطقة التعليمية الخاصة؛ لأنها تتميز بالدقة في الإعداد وإشراف رئيس القسم عليها وحسن صياغة الأهداف السلوكية والابتكار في أسلوب الأداء وطرائق التدريس والإبداع في التقنيات التربوية، والوسائل التعليمية، والتنوع في أساليب التقويم<sup>(٣٥)</sup>.
- ط- الدورات التدريبية: ترفع الدورات التدريبية الكفاءة المهنية للمعلمين؛ لأنها تسهم في تطور أسلوب الأداء أو تنوعه والإبداع في استخدام التقنيات والوسائل التعليمية أو التدريس من خلال جهاز الحاسوب، والاستفادة من تكنولوجيا المعلومات، وأيضًا الدورات التي تعقد في

أساليب وطرائق التدريس وفن توصيل المعلومة وغيرها من الدورات التي تعقد من قبل التوجيه الفني أو بين المدارس على مستوى المنطقة التعليمية لتحقيق التكامل بين التخصصات المختلفة<sup>(٣٦)</sup>.

ي- أسلوب العصف الذهني: ويقوم على تشجيع المعلمين على إنتاج عدد كبير من الأفكار بهدف تنمية قدراتهم العقلية من خلال التدريب على توليد الأفكار المتتابعة والمتنوعة في الوقت نفسه حول قضية ما أو مشكلة تطرح عليه في أثناء الجلسة بحيث تعطى الفرصة عدة مرات لكل فرد فيه، لي طرح أفكاره بناءً على الأفكار التي يسمعها من الآخرين ثم يتم التوصل إلى أفكار وآراء وحلول يرضاها الجميع.

ك- أسلوب التدريس المصغر: ويقوم على أساس تقسيم الموقف التعليمي على مواقف تدريبية صغيرة؛ مدة كل منها لا تقل عن خمس دقائق، بوجود زملاء للمعلم يمثلون المتعلمين مع استخدام كاميرات الفيديو لتسجيل العملية التعليمية، حتى يمكن عرضها بعد ذلك ليعرف المعلم الذي يقوم بتدريس هذا الموقف التعليمي الصغير أخطائه ويعدل من سلوكه. ومن أهم مميزات هذا الأسلوب أنه يقوم بإثراء للمعلومات من مصادر متعددة مثل: مشاهدة المعلم لنفسه وهو يقوم بالأداء ثم تحليل هذا الأداء ومعرفة الأخطاء، ويتم فيه التدريب على مهارات التدريس بصورة حقيقية.

ل- الندوات التربوية: اجتماع مجموعة من التربويين أصحاب الخبرة للإسهام في دراسة مشكلة تربوية إيجاد الحلول المناسبة لها، وفيها تعطى الفرصة للمناقشة وإبداء الآراء حول الموضوع من قبل المشاركين فيه<sup>(٣٧)</sup>. فالندوات التي تصب بشكل مباشر في التنمية المهنية لمن يقوم بهذا النشاط، فإلقاء المحاضرات وتنظيم الندوات وإلقاء أوراق العمل تقتضى من المعلم أن يقرأ ويطلع على آخر المستجدات في مجاله، ويتطلب التفكير الجاد في أسلوب العرض وتقديم المادة بشكل فعال كل هذه العمليات تسهم في تطوير أداء المعلم وزيادة حصيلته المعرفية ورفع مستوى أدائه الوظيفي، فهذه الدورات يتم تقديمها كمنشآت خارج المدرسة حيث تقوم جهات خارجية بتمويلها ويحاولون فيها تقديم الجديد من العلم بقدر الاستطاعة<sup>(٣٨)</sup>.

م- أسلوب الإشراف والتوجيه التربوي: هناك جانب مهم جداً في عملية التنمية المهنية للمعلمين وهو التوجيه وبشكل عام، فهو يعنى الدعم الإيجابي المقدم من هيئة ذات خبرة في مجال التنمية المهنية إلى مجموعة من الأفراد أو هيئة صغيرة أقل خبرة، وهذه الخبرة

يمكن أن تشمل مجالات عديدة، حيث يهتم هذا الأسلوب بتحسين البيئة المدرسية إلى جانب العمل على ترقية الممارسات التدريسية للمعلمين<sup>(٣٩)</sup>.

ن- التوأمة بين المعلمين: وهو أسلوب أخذ في الانتشار بشكل كبير في بعض الدول: مثل بريطانيا، وهو نظام بديل للتوجيه والإشراف الفني، ويعتمد هذا النظام على ربط المعلمين بعضهم ببعض ربطاً منهجياً بحيث يستفيد كل معلم من الآخر في مجالات التخطيط والتدريس والتقييم والتدريب، ويقوم كل معلم في هذا النظام بزيارة زميله ومشاهدة أدائه وكتابة تقرير عن نوع ومستوى الأداء، ويجتمع المعلم بعد ذلك بزميله ليمناقشة المشاهدة وتحديد جوانب القوة والضعف وسبل تعزيز جوانب القوة ومعالجة الضعف<sup>(٤٠)</sup>.

س- أسلوب التدريب عن بعد: حيث يسهم هذا الأسلوب في التعليم والتعلم عن بعد في تلبية بعض الاحتياجات التدريبية للمعلمين، وإلى ترقية إمام المعلمين بالمواد الدراسية وبمفاهيمها الأساسية، وبالخبرات التربوية الأساسية حولها.

ع- أسلوب الشراكة مع بعض مؤسسات التربية في المجتمع: حيث يستطيع المعلمون الاستفادة من الروابط المهنية في المجتمع في تطوير ممارساتهم التربوية والتدريسية<sup>(٤١)</sup>.

ف- التعلم الذاتي: فالتعلم الذاتي عبارة عن قراءات ذاتية في مجال التخصص العلمي وفي مجال أسلوب التدريس والتقييم واستخدام التكنولوجيا في العملية التعليمية، كي يمكن للمعلم أن يقرأ في المجالات العامة لتكوين ثقافة علمية ومهنية ومجتمعية يستفيد منها أثناء التدريس، وللتعلم الذاتي أهمية كبيرة في تحقيق التنمية المهنية للمعلمين، حيث يعترف هذا الأسلوب باستقلالية المعلم وتوفير جو من الحرية والديمقراطية أثناء تنميته المهنية، ويدفع المعلم لتطوير نفسه بالقراءة والاستعانة بالمكتبة، كمرجع أساسي للإثراء المهني، والحرص على الاطلاع على أحدث النظريات التربوية الحديثة لتنمية الجانب الشخصي لدى المعلم<sup>(٤٢)</sup>.

ومن ثم يمكن القول بأن ممارسة الأشكال المختلفة للتنمية المهنية تجعل من المدرسة مكاناً حياً مليئاً بالتفاعلات والأنشطة المفيدة على جميع المستويات، فلا يجب أن يقتصر دور المدرسة على تعليم الطلبة فقط وإنما يجب أن تكون المدرسة مكاناً يتعلم فيه الجميع" مدرسة دائمة التعلم بلا استثناء، ولكن عملية تبنى المدرسة للتنمية المهنية للمعلم تحتاج لتخطيط جيد يهدف لاستغلال الإمكانيات المتاحة بأفضل صورة ممكنة، وتحتاج لمعلم لديه الرغبة في النمو والتطور وتحتاج لجو من العمل الجماعي الذي يسعى لتحقيق أهداف مشتركة تتوازن فيه حاجات الأفراد مع مصلحة العمل.

ثالثاً: ملامح التنمية المهنية للمعلمين في استراليا:

يعرض هذا الجزء الخبرة الاسترالية في التنمية المهنية للمعلمين، والتي تعد النموذج الأبرز على مستوى العالم في مجال التنمية المهنية للمعلمين، حيث توجد العديد من المراكز التي تخدم العملية التربوية وتدريب المعلمين أثناء الخدمة، ومنها المراكز التربوية ومراكز المعلمين المنتشرة في جميع أنحاء دولة استراليا والتي كان لها دور بالغ الأهمية في التنمية المهنية للمعلمين، وهناك تنوع كبير بين السكان في القارة الاسترالية والتي تمتد امتداداً كبيراً، الأمر الذي جعل لزاماً على الحكومات الاسترالية المتعاقبة أن تعمل على رفع المستوى التعليمي للسكان الأستراليين، حيث اهتمت بالتعليم بمراحله المختلفة، وبناء على ذلك الاهتمام عملت الحكومة الاسترالية وخصوصاً في ثمانينيات القرن الماضي على تحقيق مبدأ العدالة الاجتماعية بغية إصلاح العيوب التعليمية التي يعاني منها النظام التعليمي في البلاد، ولقد سعت هذه الحكومات إلى توفير فرص النجاح والوصول إلى جميع العاملين في المنظومة التعليمية<sup>(٤٢)</sup>.

١ - التخطيط للتنمية المهنية للمعلمين في دولة استراليا:

اهتمت وزارة التربية والتعليم في الكومنولث الأسترالي بالتنمية المهنية للمعلمين لما لها من دور بارز في تفعيل العملية التعليمية داخل المؤسسات التعليمية، ومن منطلق أن التعليم يخضع للحكم الفيدرالي المحلي اللامركزي الذي يعطي الولايات الاسترالية المختلفة الصلاحية في تصريف شؤونها الخاصة بالشكل الذي أصبحت معه الولاية مسؤولة عن دعم التعليم فيها والتركيز على التنمية المهنية للمعلمين وتطوير هذه المنظومات التعليمية، مما يجعلها تتمتع بالاستقلالية التي تساعد على تعزيز قدرات ومهارات المعلمين المهنية<sup>(٤٣)</sup>.

ومن هذا المنطلق، قامت الحكومات الفيدرالية للولايات التي تتمتع بحكم مستقل لامركزي بتخصيص دعم مالي للتعليم داخل الولاية؛ بهدف جعل التنمية المهنية في استراليا جزءاً لا يتجزأ من العملية التعليمية، ومن ثم برزت الحاجة ماسة إلى الإنفاق على التنمية المهنية للمعلمين والذي تم من خلال استخدام الوسائط المتعددة والتقنيات الحديثة في الولايات الاسترالية المختلفة ولاسيما في المناطق النائية لعلاج مشكلات الشاسعة بين المدن الاسترالية<sup>(٤٤)</sup>.

ومما يجدر ذكره أن الوضع الدستوري في الحكومة الاتحادية الاسترالية يعمل جاهداً على نظام العمل بصورة لامركزية بين الحكومة الاتحادية والحكومات المحلية في الولايات الاسترالية، ومن ثم يتم تقرير السياسات التعليمية من المستوى الأدنى إلى المستوى الأعلى، كما تبنت

الحكومة الأسترالية سياسات تعليمية تولي أهمية كبيرة للتنمية المهنية للمعلمين من خلال رسم سياسات تدعم التنمية المهنية على أساس الكفاءة والفعالية.

٢- ممارسات التنمية المهنية للمعلمين في دولة استراليا:

تتخذ التنمية المهنية للمعلمين في الولايات الأسترالية المختلفة أشكالاً متعددة، ومن ضمن أبرز تلك الأشكال البرامج التي تعدها وتصممها وزارة التربية والتعليم، هذا بالإضافة إلى تلك البرامج الخارجية التي تنفذها جهات متعاونة من مؤسسات تعليمية وجامعات وهيئات تعليمية أخرى، ومن ضمن أبرز أشكال التنمية المهنية ما يلي<sup>(٤٦)</sup>:

أ- الاجتماعات والندوات والمحاضرات: وتعد من أبرز الأساليب الشائعة والتي تتم في الغالب بالتنسيق مع فرق من المهنيين في المجالات المختلفة.

ب- البحث العلمي وأوراق العمل والبحوث التربوية والعلمية.

ج- الدورات التدريبية: والتي تشير إلى تلك الدورات التدريبية التي قد تمتد لفترات طويلة أو قصيرة.

د- التدريب الذاتي: وفي هذا النمط من التدريب اجتماع مجموعة صغيرة من المعلمين لديهم نفس الخصائص والاحتياجات من أجل تلبية مطالبهم التدريسية واحتياجاتهم المهنية.

هـ- التعليم عن بعد: ويشير إلى أسلوب لنقل المعارف والعلوم عن طريق أجهزة الحاسب الآلي، ويعد هذا النمط من الأشكال المثلى للتنمية المهنية لدولة استراليا، نظرًا للمساحة الشاسعة التي تمتد عليها دولة استراليا.

و- التليفزيون التدريبي: يشير هذا الأسلوب من أساليب التنمية المهنية للمعلمين إلى تلفزة البرامج التدريبية عبر شبكة بث خاصة، ويتم بث مجموعة من الأفكار التربوية وثقافية عامة لتنمية القيادات مهنيًا لربط القيادات التعليمية بالأحداث الجارية.

ز- المؤتمرات التليفزيونية: ويشير هذا الأسلوب إلى إقامة مؤتمرات تربوية ونقلها من خلال التليفزيون، ومن ثم يتضمن النقل التليفزيوني لهذه المؤتمرات على أجهزة عرض والأجهزة السمعية ثنائية المسار، ومن هذا المنطلق يستطيع المعلمون المشاركة في فعاليات هذه المؤتمرات مما يفيد في التغلب على عوائق المسافة والزمن.

٣- الجهات المعاونة لوزارة التربية في التنمية المهنية للمعلمين في استراليا:

تعد التنمية المهنية للمعلمين أحد أبرز المطالب الرئيسة التي تساعد المعلم في التقييم والترقية، ولقد أدى ذلك إلى أن قدمت العديد من المؤسسات في الاتحاد الأسترالي من المراكز

العامية ومؤسسات الدعم الخاص وكذلك المستشارون للحكومة بتزويد المعلمين بالتنمية المهنية<sup>(٤٧)</sup>.

أ- الجامعات الاسترالية: هناك العديد من الجامعات الاسترالية التي تقدم العديد من البرامج التدريبية وكذلك فعاليات التنمية المهنية للمعلمين وذلك في أوقات مختلفة والتي من أبرزها: جامعة فيكتوريا Victoria University، جامعة ملبورن Melbourne، وجامعة كوينزلاند Queensland، وجامعة موناش Monash، وفيما يلي شرح لبعض فعاليات التنمية المهنية للمعلمين والتي تقوم بها الجامعات الاسترالية في التنمية المهنية للمعلمين<sup>(٤٨)</sup>:

ب- جامعة فيكتوريا: Victoria University قامت جامعة فيكتوريا Victoria بالتعاون مع وزارة التربية والتعليم باستراليا بدعم ملامح التنمية المهنية للعاملين في القطاع التعليمي، وذلك من خلال منحة قدمتها الجامعة.

ج- جامعة ملبورن Melbourne: تم تصنيف جامعة ملبورن على أنها من بين أبرز الجامعات الرائدة في العالم، والتي تقدم العديد من المساهمات المتميزة للمجتمع في البحوث والتعليم، هذا بالإضافة إلى الشراكة المجتمعية التي تحرص جامعة ملبورن على تحقيقها مع مؤسسات المجتمع المدني المختلفة، وكذلك المؤسسات الحكومية المختلفة أيضاً.

د- جامعة كوينزلاند Queensland University: وتمثل جامعة كوينزلاند إحدى أهم الجامعات الاسترالية النظامية والتي تقوم بتقديم بعض برامجها عن بُعد مما يتوافق مع الطبيعة الجغرافية لدولة استراليا التي تتسم باتساع الرقعة والمسافات الكبيرة التي تغطيها الولايات الاسترالية، الأمر الذي دفعها إلى إنشاء مركز للتعليم عن بعد يتمتع بالاستقلالية التامة وله مسؤوليات تعليمية وتدريبية وإدارية، كما تعددت أهداف ونشاطات هذا المركز الذي يسعى إلى تحقيق التنمية المهنية للمعلمين، ويقدم هذا المركز خدمات برامج الدراسات العليا المتخصصة في النواحي التدريسية والمهارات التعليمية والمهنية، وذلك فضلاً عن تقديم الاستشارات لقطاع التعليم.

هـ- جامعة موناش Monash: من أبرز ما يميز جامعة موناش أنها تحتل المركز الأول في مجالات علوم الحوسبة في استراليا، للدرجة التي جعلتها تخصص كلية خاصة لتدريس جميع تخصصات تقنية المعلومات، ولقد طورت الجامعة من برامجها بمجال تقنية

المعلومات وعلوم الحاسب الآلي مما جعل المتخصصين في هذا المجال قادرين على التنقل بين دول العالم نظرًا لكفاءتهم وقدراتهم. ولقد تميزت أساليب التنمية المهنية في جامعة موناش Monash نظرًا لاستخدام مجالات تقنية المعلومات، ومن أبرز ما قدمته الجامعة ثلاثمائة برنامج للدراسات العليا والتي تضمنت درجات الماجستير والدكتوراه والدبلومات المهنية، كما تم توفير جميع الدرجات الجامعية لجميع المستويات التعليمية ولاسيما للعاملين في القطاع التعليمي<sup>(٤٩)</sup>.

وتقدم العديد من المراكز والهيئات التعليمية في الكومنولث الأسترالي على تقديم المساعدة في مجال التنمية المهنية، وذلك من خلال توفير الفرص التعليمية والأنشطة التي تساعد المعلمين في التنمية المهنية، التي تساعد في تطوير القطاع التعليمي، وذلك بتنمية القدرات التعليمية المهنية للمعلمين في مدارس التعليم العام ولاسيما في مراحل التعليم الإلزامي. وتتضمن المراكز والهيئات العاملة في قطاع التنمية المهنية للمعلمين ما يلي:

• المراكز التربوية: قدمت هيئة إدارة المدارس School Administration Authority توصية بحاجة المعلمين في المؤسسات التعليمية بإنشاء العديد من المراكز التربوية، ولقد تم إنشاء ٣٢ من هذه المراكز كمشروعات أولية كنواة لإنشاء مزيد من المراكز الأخرى بهدف توفير نماذج منظمة تساهم في عمليات التنمية المهنية للمعلمين<sup>(٥٠)</sup>.

• الهيئة الأسترالية للتعليم العالي: ساهمت الهيئة الأسترالية للتعليم العالي في تعزيز برامج وفعاليات التنمية المهنية للمعلمين، حيث إن التعليم العالي ما هو إلا مكمل للتعليم ما قبل الجامعي، الأمر الذي يجعل ما تقوم به مؤسسات التعليم العالي وهيئاته لا يصب فقط في صالح مراحل التعليم ما قبل الجامعي في مرحلته الإلزامية بل إنه يمتد إلى أبعد من ذلك في إفادة أنظمة التعليم العالي ذاتها<sup>(٥١)</sup>.

ويتضح من خلال العرض السابق فيما يتعلق بخبرة دولة أستراليا في مجال التنمية المهنية للمعلمين، فقد كانت أوجه الإفادة من ممارسات التنمية المهنية للمعلمين فيما يلي:

- ضرورة إنشاء المراكز التربوية ومراكز للمعلمين والتي تخضع لإشراف الإدارات التعليمية.
- ضرورة تطبيق برامج التنمية المهنية للمعلمين بشكل لامركزي من خلال تخصيص دعم مالي للتعليم داخل الولاية.
- تطبيق نظم التدريب الذاتي والتدريب عن بعد والتلفزيون التربوي، والمؤتمرات التلفزيونية.

رابعاً: جهود وزارة التربية بدولة الكويت في التنمية المهنية للمعلمين:

أظهرت العديد من الدراسات التي أجريت على البيئة الكويتية أنه وعلى الرغم من الاهتمام الكبير الذي توليه دولة الكويت ممثلة في وزارة التربية بالتنمية المهنية للمعلمين، فإن الواقع الفعلي لبرامج ممارسات التنمية المهنية في المؤسسات التعليمية العامة والخاصة - سواء أكان ذلك في مرحلة التعليم الأساسي وما قبل الجامعي أو في مرحلة التعليم الجامعي - لا يزال يعاني الكثير من القصور. ومما هو جدير بالذكر أن وزارة التربية قد دأبت علي رفع مستوى المعلمين مهنيًا وذلك عن طريقين هما<sup>(٥٢)</sup>:

- الدراسة الجامعية المنتظمة من خلال برامج الاستكمال في كلية التربية الأساسية وهو ما يعادل في مصر نظام الانتساب.
- إنشاء مركز للتدريب أثناء الخدمة تابع لإدارة التطوير والتنمية بوزارة التربية ١٩٦٣ م ، وقد يرجع تاريخ التدريب في دولة الكويت إلي العام الدراسي ١٩٦٢ م.

ولقد بدأ النشاط التدريبي عام ١٩٦٢ م علي البرامج التي تغطي تخصصات معينة، ولم يكن هناك متخصص ومتفرغ للإعداد والتخطيط والإشراف علي التدريب، بل كان التوجيه الفني يقوم بالإعداد لهذه الدورات وتنفيذها في إحدى المدارس. ومن ثم فكر المسؤولون في إنشاء مركز للتدريب تتوافر فيه الإمكانيات التي تجعله قادرًا علي الوفاء بمتطلبات النشاط التدريبي الذي تعتمده الوزارة، فشكلت لجنة من وحدة التدريب، ومركز التدريب، ومن وحدة التخطيط، وأنشأت مركزًا جديدًا يلبي احتياجات العملية التدريبية التي تنظمها الوزارة<sup>(٥٣)</sup>.

\*أهداف مركز التدريب:

لقد أدى التوسع الكمي في أنظمتها التربوية بفعل الانفجار السكاني وبدء انتشار التعليم والمناداة بتكافؤ الفرص التعليمية، كل هذه الظروف التي أحاطت بتوسيع قاعدة التعليم ونشره بين طبقات الشعب المختلفة أدت إلي إهمال الجوانب الكيفية بعض الشيء، فدخل مهنة التعليم كثير من الأشخاص الذين لم يتم إعدادهم لهذه المهنة إعدادًا كافيًا أو ممن ينقص إعدادهم عن المستويات المطلوبة<sup>(٥٤)</sup>.

ومن هذا المنطلق، يمكن القول بأن حاجة المعلمين للتدريب ضرورية، وذلك لعدة أسباب منها: دخول المهنة معلمين غير مؤهلين تربويًا، أي من كليات الآداب والشريعة والعلوم...إلخ، ونظرًا لازدياد عدد المدارس والتوسع في هذا الجانب استعانت الدولة بمعلمين من الدول العربية تختلف بيئاتهم وثقافتهم عن بلدنا، وكذلك طريقة إعدادهم. هذا بالإضافة إلي تطوير المناهج الذي يحتاج

إلى التدريب المستمر، وخاصة في مراحل التعليم الأولى (الابتدائية، المتوسطة) وحيث يطبق المنهج المطور لبعض المواد الدراسية، وتحتاج هذه المواد إلى التدريب حتى يتمكن المعلمون من مواكبة هذه التطورات، ناهيك عن انخفاض مستوى بعض المعلمين كونهم دخلوا المهنة من غير رغبة، فهذه الفئة تحتاج إلى دورات تنشيطية حتى يستدركوا ما فاتهم أثناء فترة الإعداد.<sup>(٥٥)</sup>

\*\* اختصاصات مركز التدريب:

يختص مركز التدريب بعدد من الأمور خصها به القرار الوزاري رقم ٦٦٧ لسنة ١٩٩٣م منها<sup>(٥٦)</sup>:

- اقتراح وتنفيذ خطة لتحسين أداء المستويات الإشرافية والعناصر الإدارية من خلال تحليل أساليب وأنماط الأداء وتشخيص المعوقات الإدارية والتعرف علي مسبباتها وتقديم الحلول للتغلب عليها من خلال النظم والهيكل التنظيمية وإجراءات العمل وغيرها بما يكفل تحقيق النتائج المرجوة.
- متابعة ملائمة الهيكل التنظيمي للتطورات السائدة واقتراح إدخال التغيرات المناسبة في الهيكل الكلي للوزارة أو في بعض مستوياته، النظر في مدى كفاية التفويضات المعمول بها، والعلاقة بين الوحدات المركزية والمناطق التعليمية والمدارس وعرض هذه المقترحات علي الجهات المعنية لاتخاذ القرارات المناسبة بشأنها.
- إعداد الدراسات الخاصة بتوصيف الوظائف ومنح الحوافز، وذلك بالتعاون مع الإدارات والمناطق التعليمية والجهات الأخرى بالدولة، والدراسات الخاصة بتبسيط الإجراءات واختصار مسار المعاملات أو الإقلال من النماذج وتبسيط بياناتها، وغير ذلك من الدراسات التي من شأنها زيادة كفاءة الأداء وتوفير وقت المراجعين والموظفين علي السواء.
- إعداد مشروع خطة لتنمية القوي البشرية علي مستوى الديوان العام والمناطق التعليمية، تتضمن تحديد الاحتياجات التدريبية وكيفية تصميم البرامج وصياغة أهدافها ومضمونها.
- تصميم ومتابعة تنفيذ برامج التأهيل التربوي للمعلمين، والمهني للموظفين وفقاً لاحتياجات الوزارة والمناطق التعليمية، بالإضافة إلي عقد دورات تدريبية قصيرة علي مستوى الوزارة للمعينين الجدد في مجالات التعليم والتوجيه الفني بهدف تهيئتهم لمجالات عملهم الجديد.
- المشاركة في تنفيذ برامج التدريب والتأهيل المهني داخل الوزارة أو تنظيم عملية تنفيذ هذه البرامج ومتابعتها عندما يتقرر تنفيذها خارج الوزارة من خلال المكاتب أو المعاهد المتخصصة، وإعداد تقرير شامل حول تقييم جدوى هذه البرامج.

• اقتراح خطة البعثات والإجازات الدراسية للعاملين بالوزارة ومتابعة تنفيذها وتقييمها.

\*\*\*أنواع البرامج التي يقدمها مركز التدريب للعاملين في حقل التعليم:

من الملاحظ أن عمليات التدريب أثناء الخدمة للعاملين في حقل التعليم بدأت تتيح لهم الفرص في تزويد معلوماتهم وصقل مهاراتهم، وتلافي أخطاء الإعداد لمسايرة كل ما هو جديد في مجالات المعرفة، والأخذ بأساليب التطور والنمو، بالإضافة إلى الدورات التي تعقد في مركز التدريب التابع لوزارة التربية بهدف زيادة المعرفة، وتنمية مهارات المعلمين والمعلمات، ويمكن تصنيفها على النحو التالي<sup>(٥٧)</sup>:

١. تدريب تجديدي: استهدفت هذه الدورات تجديد معلومات ومهارات وخبرات المشمولين بالتدريب وتزويدهم بالاتجاهات الحديثة والمتطورة في مجال تخصصاتهم مثل دورات: تجويد القرآن الكريم، والدراسات العملية، والخدمات الاجتماعية، والتربية الخاصة، والمكتبات، ورياض الأطفال. وكذلك عمل دورات تم تنظيمها بمعرفة الإدارة بهدف الارتقاء بالمستوي المهني والعلمي في مجالات جديدة ومستقبلية، مثل دورات: معلمي المستقبل، إعداد وتصميم الاختبارات التحصيلية، استخدام الكمبيوتر في تنمية المهارات التعليمية، إدارة الفصل.
٢. تدريب تخصصي: وهي الدورات التي تهدف إلى مساعدة فئة مستهدفة لتطوير خبراتهم ومهاراتهم في مجال تخصصهم لرفع كفاءتهم الإنتاجية في العمل ودقة أدائه، مثل دورات: التربية الإسلامية، واللغة العربية، واللغة الإنجليزية، واللغة الفرنسية، والعلوم، والرياضيات، والحاسوب.
٣. تدريب تكويني أو إعدادي أو أساسي: وهي الدورات التي تعقد للمعلمين والمعلمات الجدد بهدف الإعداد والتأهيل: مثل دورات: محضري العلوم، وتطوير أساليب تدريس مادة المكتبات بمدارس نظام المقررات، ومدرسي الحاسوب، والإشراف الفني بالمدارس.
٤. تدريب تحويلي أو إعادة تدريب: وهي الدورات التي نظمت لتحويل الموظفين الزائدين على حاجة العمل إلى وظائف أخرى مثل الدورات التي عقدت لتحويل أمناء المكتبات إلى مدرسي مكتبات، ومدرسات العلوم بالمرحلة الابتدائية إلى المرحلة المتوسطة. ويغلب على هذه الدورات محاضرين من التوجيه الفني للمواد في وزارة التربية، الذين تعلموا بطرق تقليدية وبدأوا ينقلون خبراتهم إلى المتدربين بنفس الطريقة والأسلوب، ومع هذا فالمركز

يستعين ببعض الكوادر الفنية المدربة من جامعة الكويت وبعض مؤسسات التدريب ومن أصحاب الخبرة في مجال التدريب والتطوير.

خامساً: تحليل أوجه التشابه والاختلاف في ممارسات التنمية المهنية للمعلمين في استراليا ودولة الكويت

١- أوجه التشابه في ممارسات التنمية المهنية للمعلمين بين دولة استراليا ودولة الكويت: هناك العديد من أوجه التشابه بين خبرة كل من استراليا، وكذلك الممارسات التي تتبعها الأنظمة التعليمية داخل دولة الكويت، ومن أبرز أوجه التشابه ما يلي:

- أ- ترصد كل من استراليا بالإضافة إلى دولة الكويت اهتماما كبيراً بتدريب المعلمين بصفة عامة ومعلمي التعليم الأساسي، وتحقيق التنمية المهنية لهم سواء أكان أثناء الخدمة In-service أو قبل الخدمة من خلال مؤسسات التعليم العالي ومعاهد التربية وإعداد المعلمين، وذلك من أجل الارتقاء بمستوى المعلم، وقدراته المعرفية والمهنية، والمهارية، وكذلك تزويده بالخبرات العملية والممارسات المهنية المختلفة التي تؤدي إلى تحقيق أهداف العملية التعليمية بدرجة تتحقق فيها الفعالية والكفاءة.
- ب- اتباع نظام اللامركزية في تقديم برامج واستراتيجيات التنمية المهنية للمعلمين في استراليا، وكذلك في لامركزية تصميم وتقديم البرامج المتعلقة بالتنمية المهنية للمعلمين بدولة الكويت. ولقد نشأت رغبة دولة استراليا إلى اتباع اللامركزية في تقديم الخدمات التعليمية المرتبطة بملامح التنمية المهنية للمعلمين نظراً لترامى أطرافها، ومن ثم فلقد كان اتساع رقعتها فقلد كان من الضروري إتاحة الفرصة لمديريات التعليم المحلية في المقاطعات بتنظيم ملامح التنمية المهنية. أما فيما يتعلق بممارسات التنمية المهنية للمعلمين بدولة الكويت، فقد انتهجت نفس النهج، حيث يتم وضع السياسات العامة في حين تقوم المديريات والمناطق التعليمية بتطبيق تلك السياسات بشكل إجرائي.
- ج- تتشابه الأنظمة التعليمية في الدولتين موضوع الدراسة، في التأكيد المفرط على ضرورة التخطيط لملامح التنمية المهنية للمعلمين، حيث لا يتم تطبيق ملامح التنمية المهنية للمعلمين في مراحل التعليم المختلفة دون عملية واعية مخطط لها بعناية، ومن ثم يتم التخطيط لملامح التنمية المهنية من خلال وضع أهداف محددة قائمة على تعزيز ملامح التنمية المهنية للمعلمين؛ الأمر الذي يستلزم جمع بيانات عن جميع أركان العملية التعليمية.

د- تتسم ملامح التنمية المهنية في دولة استراليا، وكذلك دولة الكويت بكونها مكثفة، ومستدامة، وهي ترتبط ارتباطاً وثيقاً بالممارسات المهنية للمعلمين، كما أنها تركز على تدريس وتعليم محتوى أكاديمي محدد، كما يرتبط بالمبادرات المهنية المدرسية الأخرى، كما أنها تساعد على بناء علاقات عمل قوية بين المعلمين داخل المدرسة. وينبغي التأكيد على حقيقة هنا، وهي عدم كفاية ملامح التنمية المهنية لجميع المعلمين، حيث لا يستطيع بعض المعلمين الوصول إلى ملامح التنمية المهنية التي تفي بجميع المعايير.

هـ- تتشابه كل من استراليا ودولة الكويت في إشراك المعلمين في ورش عمل وفعاليات تنمية مهنية قصيرة المدى شأنهم في ذلك شأن غيرهم من المعلمين في الدول الأخرى. وما ينبغي أن يتم القيام به هو أن تزيد من توفير فرص التنمية المهنية للمعلمين في المدارس الحكومية من خلال الانضمام في برامج تنمية مهنية ممتدة على المدى الطويل، كما ينبغي أن تقوم على التنمية المهنية التشاركية.

٢- أوجه الاختلاف في ممارسات التنمية المهنية للمعلمين بين استراليا ودولة الكويت:

وعلى النقيض من ذلك، هناك بعض النقاط التي تختلف فيها دولة استراليا، وكذلك دولة الكويت، فيما يتعلق بأنظمة وبرامج واستراتيجيات التنمية المهنية للمعلمين. ومن أبرز أوجه الاختلاف ما يلي:

أ- من أبرز أوجه الاختلاف بين استراليا من ناحية وبين دولة الكويت من ناحية أخرى فيما يتعلق بملامح التنمية المهنية للمعلمين، حيث نجد أن المعلمين في استراليا يتحملون جزءاً كبيراً من تكلفة ملامح المهنية التي تنظم لهم. وعلى العكس من ذلك، لا يتحمل المعلمون والمعلمات بدولة الكويت أي نفقات أو رسوم ومصاريف دراسية في الحصول على برامج متميزة للتنمية المهنية للمعلمين، بل تقوم وزارة التربية بدولة الكويت بتحمل نفقات الخطط المتكاملة لملامح التنمية المهنية للمعلمين بجميع صورها وأشكالها.

ب- من أبرز مناحي الاختلاف في سياسات التنمية المهنية للمعلمين في استراليا ودولة الكويت هي الأدوار التي تقوم بها كليات ومعاهد إعداد المعلمين في استراليا فيما يتعلق بتنفيذ برامج واستراتيجيات التنمية المهنية للمعلمين، أما ما يحدث في النظام التعليمي الكويتي فهو المشاركة المجتمعية التي تقوم بها النقابات والجمعيات غير الهادفة للربح، وكذلك مؤسسات المجتمع المدني.

ج- من ضمن الجوانب التي تختلف فيها دولة استراليا من ناحية وبين دولة الكويت من ناحية أخرى هو توافر فرق التنمية المهنية Professional Development Teams، والتي تمثل أحد أهم الأساليب التي تتبعها الإدارات التعليمية، حيث يقوم عمل فرق التنمية المهنية بتزويد المعلمين بكل ما هو جديد من معارف وخبرات ومهارات، كما تركز تلك الفرق على تدريب المعلمين داخل المدرسة وتهتم بأمر عديدة منها القضايا المتعلقة بالإدارة المدرسية، وكذلك المهام الملقاة على عاتق المعلم، كما تهتم فرق عمل التنمية المهنية بتحقيق المشاركة بين الإدارة المدرسية، والمعلمين، والطلاب، وأولياء الأمور، وذلك إلى جانب أعضاء المجتمع المحلي بشكل يمكنه من حل المشكلات، وصناعة القرارات التي تفيد المدرسة. وعلى الرغم من وجود تلك الفرق في كل من دولتي الخبرة إلا أنها غير مفعلة بدولة الكويت الأمر الذي يجعل ملامح التنمية المهنية للمعلمين تتم من خلال المبادرات الفردية من خلال المناطق التعليمية المختلفة أو المدارس أو حتى الأقسام العلمية، الأمر الذي قد يقلل من الاستفادة من تلك البرامج إذا تمت في شكل منظومي، ومن خلال فرق عمل يتم التنسيق فيما بينها.

د- من ضمن السمات التي تتفرد بها دولة استراليا عن دولة الكويت هي انتشار المراكز التربوية التي تساعد بشكل كبير، فإن المراكز التربوية تسيير وفق النهج الذي حددته هيئة المدارس، ويتم إنشاؤها وتأسيسها بواسطة جماعات من المعلمين ممن يستخدمون هذه المراكز ويستفيدون منها، وتهتم المراكز التربوية بمعلمي مدارس التعليم العام في مرحلة التعليم الإلزامية قبل الجامعي، حيث تقدم المراكز التربوية برامج للتنمية المهنية - تدريباً أثناء الخدمة - بشكل منتظم من خلال الهيئات المحلية العاملة معها، وتعد المراكز التربوية مؤسسات اجتماعية وثقافية ليس فقط للمعلمين والمتدربين بل أيضاً لأسرهم. ومن ضمن ما تتميز به المراكز التربوية باستراليا، ومما يزيد من فعالية تلك المراكز أن تكون اللجنة الإدارية للمراكز التربوية ذات استقلالية تامة في تعيين أعضائها وفي التحكم في نشاطاتها ومصدر تمويلها.

٣- تحليل القوي والعوامل الثقافية لدولتي المقارنة:

أ- دولة استراليا:

(١) الجوانب الاقتصادية: يُعتبر اقتصاد استراليا اقتصاد سوق مُتطور للغاية. إذ قُدِّر الناتج المحلي الإجمالي في عام ٢٠١٧م بنحو ١.٦٩ تريليون دولار أسترالي، وفي عام ٢٠١٨م تصدرت استراليا قائمة الدول التي تتميز بأكبر متوسط ثراء لكل شخص بالغ. وفي يونيو عام

٢٠١٦م بلغ إجمالي الثروة الاسترالية ٨.٩ تريليون دولار أسترالي. أما في عام ٢٠١٧م، فقد حازت استراليا على المرتبة الثالثة عشرة من حيث الناتج المحلي الإجمالي الاسمي، وعلى المرتبة العشرين من حيث الناتج الإجمالي المحلي المعدل حسب تعادل القوة الشرائية، والمرتبة الخامسة والعشرين كأكبر دولة مُصدرة للسلع والبضائع، والمرتبة العشرين كأكبر سوق مستورد للبضائع. ولقد حققت استراليا أيضاً الرقم القياسي عن أطول فترة لنمو الناتج المحلي الإجمالي دون انقطاع في صفوف الدول المتقدمة في الربع المالي لشهر مارس ٢٠١٧م، وهو الربع الثالث بعد المئة وتميز بمرور ٢٦ عاماً منذ أن شهدت استراليا ركوداً تقنياً (ربعان متتاليان من النمو السلبي)<sup>(٥٨)</sup>.

ولقد بلغ متوسط معدل نمو الناتج المحلي الإجمالي في استراليا في الفترة ما بين عامي ١٩٠١-٢٠٠٠م نحو ٣.٤٪ سنوياً. وعلى النقيض من العديد من دول جنوب شرق آسيا المجاورة، كانت عملية المُضي قدماً نحو الاستقلال أكثر سلمية نسبياً، وبالتالي لم يكن لها تأثير سلبي على الاقتصاد ومستوى المعيشة. أما عن النمو الاقتصادي فقد بلغ ذروته خلال عشرينيات القرن الماضي، وتلاها في الخمسينيات والثمانينيات. وعلى خلاف ذلك، تميزت الفترة في أواخر العقد الأول وأوائل العشرينيات، وفي الثلاثينيات والسبعينيات وأوائل التسعينيات من القرن الماضي بالعديد من الأزمات المالية<sup>(٥٩)</sup>. تمتلك استراليا سوقاً اقتصادياً ذات إنتاج محلي مرتفع مع انخفاض معدل الفقر. ويعدّ الدولار الأسترالي العملة الرسمية للدولة، وفي عام ٢٠٠٦م بعد اندماج بورصة الاسترالية وبورصة العقود الآجلة بسيدني، أصبح سوق الأوراق المالية باستراليا تاسع أكبر سوق في العالم<sup>(٦٠)</sup>.

(٢) الجوانب الاجتماعية: منذ عدة الأجيال، والنصيب الأكبر للمهاجرين لاستراليا جاء من بريطانيا، ومعظم الأستراليين بصفة عامة من أصول بريطانية وإيرلندية. في إحصاءات ٢٠٠٦م، كانت نسبة الأستراليين في استراليا ٣٧.١٣٪، والإنجليز ٣٢٪، والإيرلنديين ٩٪ والاسكتلنديين ٨٪، والإيطاليين ٤٪، والألمانيين ٤٪، والصينيين ٣٪، والإغريق ٢٪. ولقد تضاعف عدد السكان استراليا أربعة أضعاف بعد نهاية الحرب العالمية الأولى، نتيجة الزيادة الكبيرة في الهجرة. وبعد الحرب العالمية الثانية حتى ٢٠٠٠م، هاجر ٥.٩ مليون نسمة إلى استراليا، وسكنوا بها كمهاجرين جدد، وهذا يعني أن كل اثنين من كل سبعة أستراليين جاءوا من الخارج. ولأسباب العائلة أو اللجوء نصيب الأكبر من أسباب الهجرة. ويخطط أن في ٢٠٥٠ ستكون استراليا عدد سكانها ٤٢ مليون نسمة<sup>(٦١)</sup>.

وفي ١ يناير ١٩٠١م، أصبحت المستعمرات الست اتحادًا فيدراليًا، وتكون الكومنولث الأسترالي. ومنذ هذا الاتحاد الفيدرالي، تكون في استراليا نظام سياسي ديمقراطي ليبرالي مستقر هو نظام الكومنولث. يعدّ التعداد السكاني لاستراليا حوالي ٢٤,٨٩٩,١٠٠ مليون نسمة، ويتركز حوالي (٦٠٪) من السكان في داخل أو قريب من عواصم الولايات، مثل: سيدني وميلبورن وبريزبان وبيرث وأديليد، وتعدّ العاصمة الدولية كانبيررا، في إقليم العاصمة الأسترالية. ويعدّ حوالي (٥٧٪) من السكان يعيش إما في ولاية فيكتوريا أو في نيوساوث ويلز<sup>(٦٢)</sup>. وتعدّ استراليا دولة متقدمة، حيث تحتل المركز الثالث عشر في التقدم الاقتصادي والمركز السادس عشر في تصنيف مؤشر التنافس العالمي ٢٠١٠م-٢٠١١م للمنتدى الاقتصادي العالمي. وتصنف استراليا في مراكز متقدمة في العديد من التصنيفات العالمية مثل: التنمية البشرية وجودة الحياة والرعاية الصحية والعمر المتوقع والتعليم العام والحرية الاقتصادية وحماية الحريات المدنية والحقوق السياسية. وتعدّ استراليا عضوًا في الأمم المتحدة ومجموعة العشرين ودول الكومنولث وأنزوس ومنظمة التنمية الاقتصادية وإبيك ومنظمة التجارة العالمية ومنتدى جزر المحيط الهادي. وتعدّ استراليا الأولى في معيار جودة المعيشة خارج أوروبا<sup>(٦٣)</sup>.

ويمثل أكثر من ٨٠ في المئة من سكان استراليا هم من أصول أوروبية، ومعظم الباقي من العرقيات الآسيوية، مع أقلية أصغر من السكان الأصليين بعد إلغاء سياسة "استراليا البيضاء" في عام ١٩٧٣م، أنشئت العديد من المبادرات الحكومية الرامية لتشجيع وتعزيز الانسجام العرقي استنادًا إلى سياسة التعددية الثقافية. على الرغم من أن اللغة الإنجليزية هي اللغة الأكثر استخدامًا أو اللغة الشعبية في استراليا، وكذلك في المؤسسات الحكومية، لكنها ليست اللغة الرسمية للبلاد، إلا أنه اصطلح على اعتبارها لغة شبه رسمية<sup>(٦٤)</sup>.

(٣) الجوانب السياسية: يعدّ نظام الحكم في استراليا ملكية دستورية بقوات فيدرالية مقسمة، وهي تستخدم نظامًا برلمانيًا من قبل حكومة مع إليزابيث الثانية التي تمتلك منصب ملكة استراليا، وهي أيضًا صاحبة المنصب كملكة باقي دول الكومنولث. تسكن الملكة في المملكة المتحدة، ومن يمثلها هم خلفاؤها في استراليا (يمثلها الحاكم العام في المرحلة الفيدرالية والمحافظين في مراحل الدولة)، وتعطى السلطة التنفيذية السيادة تحت الدستور الأسترالي، لكن من يمنحها القوة لتنفيذها الحاكم العام. كان أبرز قرار للحاكم العام هو إقالة حكومة أثناء الأزمة الدستورية عام ١٩٧٥م، وتنقسم الحكومة الفيدرالية لثلاثة فروع<sup>(٦٥)</sup>:

• السلطة التشريعية: برلمان من مجلسين، يتألف من الملكة (ويمثلها الحاكم

العام) ومجلس الشيوخ ومجلس النواب.

- السلطة التنفيذية: المجلس التنفيذي، وينفذ أوامر الحاكم العام، ويتكون من رئيس الوزراء ووزراء الدولة.
- السلطة القضائية: المحكمة العليا الاسترالية والمحاكم الفيدرالية الأخرى، ويعين القضاة من قبل الحاكم العام بعد الأخذ بمشورة المجلس.

ب- دولة الكويت:

(١) الجوانب الاقتصادية:

يعد الاقتصاد الكويتي أحد أهم الاقتصادات في المنطقة الإقليمية بالشرق الأوسط، وأحد أكبر الدول المصدرة للنفط بالعالم. ويتمتع اقتصاد الكويت بالعديد من المقومات والعوامل البارزة التي أسهمت في تشكيل وصناعة اقتصاد مهم ومؤثر وجاذب إقليمياً وعالمياً. يعتبر الاقتصاد الكويتي اقتصاداً صغيراً مفتوحاً نسبياً يسيطر على معظمه القطاع الحكومي، وتمثل الصناعة النفطية في الكويت المملوكة من قبل الدولة أكثر من ٥٠٪ من الناتج المحلي الإجمالي، و ٩٥٪ من الصادرات و ٨٠٪ من الإيرادات الحكومية. يُشكل احتياطي النفط الخام في الكويت حوالي ٩٦ مليار برميل (١٥ كم<sup>٣</sup>) أي قرابة ١٠٪ من الاحتياطي العالمي. وتعتبر الموارد المائية شحيحة جداً في الكويت نظراً لطبيعة البلاد الصحراوية، فحوالي ٧٥٪ من المياه الصالحة للشرب ينبغي ترشيحها قبل أن تصبح صالحة للاستخدام، أو استيرادها من الخارج، والبلاد بالتالي لا تحوي أراضي صالحة للزراعة، مما يمنع إنجاز أي تنمية للقطاع الزراعي، وفي الواقع فإن أكثرية إنتاج هذا القطاع عبارة عن أسمك ورؤوس من الماشية واللؤلؤ، ولقد أدى الارتفاع الحاصل في أسعار النفط إلى تراجع العجز في الميزانية من ٥.٥ مليار دولار أمريكي إلى ٣ مليارات عام ١٩٩٩م، ومن المتوقع أن تظل الأسعار مرتفعة نسبياً طيلة العقد الأول من القرن الحادي والعشرين<sup>(٦٦)</sup>.

تعد الكويت أحد أغنى الدول في العالمين العربي والإسلامي، فقد بلغ نصيب الفرد من الناتج المحلي الإجمالي أعلى معدلاته في سبعينيات القرن العشرين، لكن هذه السرعة في النمو الاقتصادي ظهرت على أنها غير ملائمة، إذ إن النسبة عادت وانكسرت في الثمانينات، إلا أن الطلب المتزايد على النفط ساعد على رفع المعدل مجدداً خلال التسعينيات، حيث يُعد التنويع مسألة طويلة الأمد بالنسبة لهذا الاقتصاد المكشوف المعرض. ولقد قامت الحكومة الكويتية، ولا تزال بالعديد من الإصلاحات للقطاع الاقتصادي، وما زالت تتناقش مع شركات النفط الأجنبية لتطوير الميادين في القسم الشمالي من البلد.

## (٢) الجوانب الاجتماعية:

وصل عدد سكان دولة الكويت في ٣٠ يونيو ٢٠١٢م إلى ٣,٢٦٨,٤٣١ نسمة تقريباً منهم ١,١٢٨,٣٨١ كويتييين والباقي من الوافدين والأجانب، ويتركز معظم سكان دولة الكويت في مدينة الكويت وضواحيها وبخاصة في المناطق المحاذية لساحل الخليج العربي. ولقد اقتضت المعلومات السكانية خلال الفترات التاريخية على التقديرات التي ذكرها بعض الرحالة، وأجرى أول تعداد رسمي للسكان عام ١٩٥٧م، وبلغ عدد السكان حوالي ٢٠٦.٤٧٣ نسمة منهم ٩٢.٨٥١ من الوافدين، وفي عام ١٩٦١م بلغ عدد سكان دولة الكويت ٣٢١.٦٢١ نسمة منهم ٦٢% من الذكور و ٣٧% من الإناث، ولقد نتج هذا الاختلاف في التركيب النوعي للسكان عن الهجرة الخارجية التي شهدتها الكويت. وفي عام ١٩٩٠ تعرضت الكويت للعدوان والاحتلال العراقي الغاشم، وما تبع ذلك هجرة كبيرة للوافدين من العرب وغيرهم، الأمر الذي أدى إلى تغييرات كبيرة في وضع السكان. في إبريل ٢٠٠٥م أجرى التعداد العام للسكان والمساكن والمنشآت، وهو التعداد التاسع من سلسلة تعدادات دولة الكويت والأول في القرن الحادي والعشرين، وقد أسفرت النتائج الأولية لهذا التعداد الأخير بأن عدد سكان قد بلغ ٢.٢١٣.٤٠٣ نسمة منهم ٨٨٠.٧٧٤ من الكويتيين و ١.٣٣٢.٦٢٩ من غير الكويتيين. ومن ثم فقد كان للتركيب السكانية لدولة الكويت وقلة عدد السكان من المواطنين في ظل الازدهار الاقتصادي بالغ الأثر في تخصيص الميزانيات الكبيرة لقطاع التعليم في مراحلها المختلفة وتعزيز مكانة المعلم والإنفاق بسخاء على قطاع الدراسات العليا وتشجيع المعلمين على التسجيل بهذه البرامج سواء داخل دولة الكويت أو خارجها<sup>(٦٧)</sup>.

## (٣) الجوانب السياسية:

تعدّ الكويت إمارة وراثية يحكمها أمير من ذرية الشيخ مبارك الصباح، ونظام الحكم فيها هو ملكي دستوري، وتتميز بنظام برلماني متمثلاً بمجلس الأمة الذي يمثل السلطة التشريعية. وبينت المادة السادسة من الدستور أن نظام الحكم في الكويت ديموقراطي، السيادة فيه للأمة، التي هي مصدر السلطات جميعاً. مدينة الكويت هي العاصمة السياسية والاقتصادية لدولة الكويت، ففيها مقر الحكم والحكومة ومراكز البنوك الرئيسية، وسوق الكويت للأوراق المالية، والكويت عضو مؤسس في مجلس التعاون لدول الخليج العربية، وفي منظمة الدول المصدرة للبترول- أوبك، وعضو في منظمة التعاون الإسلامي، عضو في جامعة الدول العربية منذ عام ١٩٦١م، وعضو في الأمم المتحدة منذ عام ١٩٦٣م، وتعدّ الكويت حليفاً رئيسياً خارج الناتو للولايات المتحدة<sup>(٦٨)</sup>.

ومن ثم تعتبر دولة الكويت من الدول القديمة في منطقة الخليج العربي، والتي حصلت على استقلالها عام ١٩٦١م، ووجد البرلمان وبقية السلطات منذ نشأة الدولة، وأصبح للدولة دستور يجري العمل به حتى الآن، وهي من الدول التي تعتبر مرجعية في الممارسات الديمقراطية في منطقة الخليج والمنطقة العربية بأسرها، ولذلك فإن البحث والتحليل في دور السلطات المختلفة وخاصة التنفيذية والتشريعية في صنع السياسة الخارجية لدولة الكويت، يصبح أمراً مهماً. وتكشف الأوضاع الحالية عن خبرة الدولة الكويتية في إدارة شؤونها الخارجية في ضوء الواقع والظروف التي عاشتها مع جيرانها وتدخلات الدول الكبرى، الأمر الذي يقطع بضرورة دراسة كيفية صنع القرارات الخارجية، والكشف عن الدور الحقيقي للسلطتين التشريعية والتنفيذية في إعداد ورسم السياسة الخارجية بل الكشف عن الدور الحقيقي في صنع قرارات هذه السياسة. (٦٩).

ومن هذا المنطلق، تعد عملية صنع القرار السياسي في النظام السياسي لدولة الكويت، وتحليل دور السلطة التنفيذية والتشريعية في صنع القرار السياسي عموماً، وفي صنع القرار في مجال السياسة الخارجية على وجه الخصوص - أمراً بالغ الأهمية، وذلك في الفترة من (١٩٩٠م - ٢٠١٦م)، مع الإشارة إلى التطبيق على عدة قضايا، منها على سبيل المثال: صنع القرار في الغزو العراقي للكويت عام ١٩٩٠، وكذلك في مواجهة الحرب الأمريكية على العراق في مارس ٢٠٠٣م، ثم التغيرات التي حدثت على النظام العربي منذ نهاية عام ٢٠١٠م مع ظهور ثورات ما سمي بالربيع العربي في تونس ومصر وليبيا واليمن وسوريا. ولقد مر النظام الكويتي خلال العقود الثلاثة منذ عام ١٩٩٠م بتطورات كبيرة أثرت على بنية النظام السياسي ونظراته للدوائر التي تشكل سياسته الخارجية خاصة الدائرة العربية والخليجية، بدائرتها الخليجية، بينما شهدت بعض الفترات تجاه بعض حيث أصبحت الكويت أكثر ارتباطاً بالدول العربية التي لم تساند الكويت في أزمة الغزو، وقد أنشأت الكويت أدوات جديدة تم تفعيلها لدعم قوتها الصلبة والناعمة<sup>(٧٠)</sup>.

#### مستخلص نتائج الدراسة:

على الرغم من الاهتمام المتزايد للنظام التعليمي الكويتي بالتنمية المهنية للمعلمين بالإضافة إلى اهتمام المؤسسات التعليمية الجامعية بدولة الكويت بالإعداد الأكاديمي قبل الخدمة، إلا أن هناك بعض المعوقات التي قد تقف حجر عثرة أمام الإدارة المدرسية. ولقد كان من أبرز تلك المعوقات عدم وضع سياسات وطنية تعليمية تهتم بمنظومة إعداد المعلم وتنميته مهنيًا،

فبينما تعلن وزارة التربية بدولة الكويت مرارًا وتكرارًا بضرورة تنمية المعلم تنمية مهنية مستدامة، إلا أن عدم وضوح الرؤية والسياسات القومية لممارسات التنمية المهنية للمعلمين، أضف إلى ذلك تعدد الجهات المنوط بها تنفيذ ممارسات التنمية المهنية، مما ينتج عنه عدم حدوث تنسيق بين هذه الجهات، أضف إلى ذلك التغلب على ممارسات التنمية المهنية النمطية وعدم التجديد في ممارسات التنمية المهنية، هذا بالإضافة إلى غياب الأطر النظرية والفكرية لممارسات التنمية المهنية مما يترك المجال مفتوحًا للاجتهادات الفردية.

حيث تعاني ممارسات التنمية المهنية بدولة الكويت مما يلي:

- النمطية: إن خاصية النمطية في ممارسات إعداد وتدريب المعلمين التقليدية من الخصائص السلبية، ويتمثل ذلك بما تقدمه من برامج موحدة لجميع الطلاب الملتحقين بها، وكذلك بتقديمها لمحتوى معرفي ومساقات دراسية موحدة.
  - التفاوت في التركيز على المحتوى المعرفي للمكونات الأساسية لممارسات إعداد وتدريب المعلمين.
  - الانفصال بين إعداد وتدريب المعلم قبل الخدمة وتركيب وتأهيل المعلم أثناء الخدمة: ونجد هذا الانفصال في أن الإعداد قبل الخدمة تتولاه كليات التربية ومعاهد المعلمين، بينما تتولى الإعداد والتدريب أثناء الخدمة إدارات ووحدات التدريب والتأهيل في وزارة التربية، ويتأكد الانفصال من خلال عدم وجود أي تنسيق أو اتفاق أو تعاون أو تبادل للخبرات بين كليات ومعاهد إعداد المعلمين وبين وزارة التربية.
  - افتقار مؤسسات إعداد وتدريب المعلمين إلى البحث والتجريب التربوي: لا تعتمد مؤسسات الإعداد والتدريب التقليدية في الكويت على البحث والتجريب التربوي كأساس لتحسين برامجها، بينما نجد أن المؤسسات التربوية الحديثة تعتبر البحث والتجريب عنصرًا أساسيًا في برامج الإعداد والتدريب، وتستخدمه وتعتمد نتائجه كأساس للتحسين والتطوير المستمر.
- ومن هذا المنطلق، ففي ظل هذه العقبات والمعوقات التي وقفت في سبيل تحقيق أهداف ممارسات التنمية المهنية للمعلمين من تحقيق أهدافها، فإن هناك حاجة ماسة لتعزيز ممارسات التنمية المهنية للمعلمين من خلال الافادة من الخبرة الاسترالية في هذا المجال.

سادساً: تصور مقترح لتطوير ممارسات التنمية المهنية لمعلمي مرحلة التعليم الأساسي بدولة الكويت في ضوء الخبرة الاسترالية.

بعد الاطلاع على خبرة واحدة من الدول المتقدمة في الحقل التعليمي وهي دولة استراليا، وبيان السمات المميزة لها، أصبح لزاماً على القائمين على العمل التعليمي بدولة الكويت وكذلك المنوط بهم وضع السياسات التعليمية بيان أوجه الاستفادة من خبرة استراليا في تعزيز ممارسات التنمية المهنية للمعلمين. ولذلك فقد تم بناء التصور المقترح الحالي من خلال العناصر التالية:

١- أهداف التصور المقترح:

يستهدف التصور المقترح الحالي تطوير ممارسات التنمية المهنية المقدمة لمعلمي مرحلة التعليم الأساسي (المرحلة الابتدائية والمرحلة المتوسطة) على ضوء خبرة دولة استراليا.

٢- منطلقات التصور المقترح:

ينطلق التصور المقترح الحالي من مجموعة من المبررات التي تتمثل فيما يلي:

أ- الأهمية البالغة التي تحتلها العملية التربوية بالنسبة للمجتمع والأمة الكويتية التي تحاول جاهدة للحاق بركب الدول المتقدمة، وتعزيز الأنظمة التعليمية في دول مجلس التعاون الخليجي، وذلك من منطلق أن العملية التعليمية ليست بالعملية السهلة، حيث تعد عملية تدرج تحتها العديد من العناصر، وهناك العديد من المشكلات التي تواجه كل عنصر من هذه العناصر، والتي تتضمن المناهج التعليمية، والوسائل والتقنيات، وطرائق التدريس بأنواعها المختلفة، وكذلك المعلم وغيرها.

ب- انقطاع الصلة بين مؤسسات ومعاهد إعداد المعلمين في معاهد ومؤسسات إعداد المعلمين ما قبل الخدمة من ناحية، والخريجين العاملين في المهنة من ناحية أخرى. أضف إلى ذلك، افتقار الإعداد إلى الأسس الفكرية والتوجيهية السليمة، مع وجود فروق كبيرة في مستويات الإعداد الجامعي بين المعلمين.

ج- المشكلات التي تواجه المعلمين الجدد والتي تمت الإشارة إليها من خلال التحليل النظري والذي أوضحت الدراسات السابقة، والتي كان من أبرزها صعوبة تأقلم المعلمين في بيئة العمل الجديدة وتكليفاتها، الأمر الذي يعني أنهم بحاجة إلى تطوير قدراتهم من خلال إجراءات التنمية المهنية للمعلمين.

د- التطور الهائل في الجوانب التقنية والمعرفية الأمر الذي يفرض تطورات مستمرة ليس فقط في مجال التعليم فقط بل في كل المجالات، ومهنة التدريس ليست بمعزل عن باقي

المجالات في المجتمع، وفي ذلك كله يقع المعلم في قلب العملية التعليمية، حيث يحتاج المعلم إلى أن يكون على اطلاع على كل ما هو جديد على مستوى التعليم بشكل خاص، وكذلك المستويات المجتمعية الأخرى على مختلف أشكالها، وهكذا يحتاج المعلمون العاملون في الحقل التربوي إلى تطوير قدراتهم وكفاياتهم من خلال المزيد من التدريبات الميدانية والعملية.

هـ- التوجهات الحالية لدولة الكويت - وجميع دولة مجلس التعاون الخليجي - والتي تضع التعليم والتربية على رأس أولوياتها، ويحوز قطاع التعليم على الكثير من الدعم من أعلى قيادات الدولة الكويتية ممثلة في الرغبة السامية لصاحب السمو أمير دولة الكويت.

و- التنافسية الشديدة التي تواجهها مؤسسات التعليم في مراحل التعليم الأساسي في العصر الحالي مما يعني حاجة المؤسسات التعليمية إلى اقتناء موارد وقوى بشرية متميزة وقادرة على أن تحقق ميزة تنافسية للمؤسسة التعليمية التي يعمل بها.

ز- حاجة البرامج التدريبية بالقدر الكافي من التقويم الواسع الشامل، وكذلك ندرة الحصول على فرص المتابعة المستمرة والتوجيه والإشراف الجيد من قبل المشرفين والمدربين في مجال التدريب أثناء الخدمة.

ح- افتقار التدريب أثناء الخدمة وقبلها إلى التوثيق والبيانات والبرامج الحديثة بهدف تبادل وتوزيع المستحدثات التربوية الجديدة بين المؤسسات المتخصصة داخل مصر وخارجها، الأمر الذي يقلل من تبادل الخبرات التعليمية.

### ٣- محاور التصور المقترح:

يسير التصور المقترح الحالي في خطوات متسلسلة، بالشكل الذي يراعي تميز النموذج الكويتي في التنمية المهنية والقائم بصورة كبيرة على الممارسات المتبعة في الخبرة الاسترالية، وتتمثل محاور بناء التصور المقترح فيما يلي:  
أ- توضيح رؤية ورسالة المؤسسة التعليمية:

يجب أن يتم تفعيل رؤية ورسالة المؤسسة التعليمية والتي ينبغي أن تتمحور حول ضرورة أن تسعى المؤسسة التعليمية إلى توفير مقومات التنمية المهنية المستدامة، وذلك بغية مواكبة التطورات الثقافية والعلمية والتكنولوجية المتسارعة، والتي أصبحت سمة رئيسة من سمات العصر الذي يعيش فيه الأفراد، وكذلك العمل على تجويد العمل والأداء المدرسي.

ب- مراجعة سياسات التنمية المهنية للمعلمين بدولة الكويت:

ويتم ذلك من خلال مراجعة المؤسسات التعليمية لملاحج التنمية المهنية التي تتبناها المدرسة، ويمكن القيام بذلك من خلال ما يلي:

- تحديد أهداف ممارسات التنمية المهنية للمعلمين: تتمثل الخطوة الأولى من خطوات مراجعة سياسات التنمية المهنية للمعلمين في مرحلة التعليم الأساسي بتحديد أهداف ممارسات التنمية المهنية للمعلمين، والتي تتطلب تغييراً في أهداف المؤسسة التعليمية لكي تتوافق مع التغيرات والمستحدثات العلمية والتكنولوجية الحديثة، وتتمثل أبرز أهداف تطوير منظومات التنمية المهنية لكي تواكب مستحدثات العصر فيما يلي: تحديد الاحتياجات التدريبية للمعلمين في مرحلة التعليم في التعليم الأساسي، تقويم القائمين على عملية التدريب أثناء الخدمة وممارسات التنمية المهنية بشكل مستمر.
- التخطيط لملاحج التنمية المهنية: ويتطلب ذلك القيام بما يلي: مراجعة خطط التنمية المهنية التي تضعها وزارة التربية بدولة الكويت، ومراعاة أن يضع القائمون على التخطيط لممارسات التنمية المهنية للمعلمين في اعتبارهم كل فئة من فئات المعلمين، وتصنيفهم على حسب تخصصاتهم، وخبراتهم العملية، ونوعية البرامج التدريبية التي التحقوا بها.
- تطوير دور المدربين في ممارسات التنمية المهنية للمعلمين: وهم المنوط بهم تعزيز التنمية المهنية للمعلمين، حيث إنهم الهيكل المسؤول عن تنفيذ عملية التدريب وكذلك أحد ضمانات نجاحه.

ج- تطوير أساليب التقويم المتبعة في ممارسات التنمية المهنية للمعلمين:

إن أحد أبرز مكونات عملية التنمية المهنية للمعلمين هي ضرورة الاعتماد على منظومة متميزة من التقويم، وذلك لقياس وتقييم مخرجات عملية التنمية المهنية للمعلمين وكذلك قياس مدى تحقق الأهداف المنشودة من عدمه، ومن ثم فإن عملية بناء منظومة القياس والتقويم للبرامج التدريبية ونظم التنمية المهنية تتطلب مراعاة المعايير التالية:

- ينبغي ألا تكون عملية التقويم عملية مؤقتة أو مرحلية ولا تتم في نهاية برنامج التنمية المهنية للمعلمين، بل على العكس من ذلك تماماً ينبغي أن تكون عملية التقويم عملية مستمرة ومستدامة.

- ينبغي أن تكون عملية تقويم ممارسات التنمية المهنية للمعلمين عملية تشاركية وجماعية، حيث ينبغي أن يشارك في عملية التقويم جميع المشاركين في العملية التدريبية، وكذلك حاملو الأسهم في العملية التربوية Stakeholders، وأن يؤخذ بأرائهم في جميع مراحل التقويم.
- ضرورة أن تتعدد وسائل التقويم بالشكل الذي يجعلها ملائمة للمحتوى المقدم في ممارسات التنمية المهنية للمعلمين.

## المراجع

- ١- مهري أمين دياب، دينا حسن عبدالشافي، الإعداد التتابعي للمعلم المصري في ضوء الخبرات العالمية والنتائج الميدانية، مجلة مستقبل التربية العربية، مجلد (١٤) ، عدد (٥٢)، ٢٠٠٨م، ص ص ٣٣ ، ٩٧.
- ٢- جمعية المعلمين الكويتية ٢٠٢١/٣/٢٠ <http://www.moalem.org>
- ٣- بدرية المفرح، عفاف المطيري، ومحمد حماده، الاتجاهات المعاصرة في إعداد المعلم وتنميته مهنيًا، ٢٠٠٧م، الكويت، وزارة التربية، قطاع البحوث التربوية والمناهج.
- ٤- ناصر أحمد ناصر العمار، تطوير التنمية المهنية لمعلمي المرحلة المتوسطة بدولة الكويت في ضوء الاتجاهات الحديثة، مجلة كلية التربية، جامعة الأزهر، العدد (١٧٠)، الجزء الثالث، ٢٠١٦م، ص ص ٧٥٧ ، ٧٦٠.
- ٥- جاسم محمد الحمدان، وإقبال عبيد الشمري، مدى مساهمة مديري المدارس الثانوية بدولة الكويت في تخطيط برامج التدريب المهني للمعلم واقتراح تنميتها. مجلة العلوم التربوية والنفسية، جامعة البحرين، المجلد (٩)، العدد (١)، ٢٠٠٨م، ص ١٩.
- ٦- سلطان غالب الديحاني، هدى أحمد الكندري، وهدى مساعد عبدالجليل، مدى توافر معايير التنمية المهنية للإشراف التربوي من وجهة نظر المشرفين التربويين بدولة الكويت. المجلة العربية للتربية النوعية، العدد (٣)، ٢٠١٨م، ص ١٠٩.
- ٧- سعد ماطر الظفيري، دور إدارة الجودة الشاملة في تطوير التنمية المهنية لدى معلمي التربية الإسلامية بالمرحلة المتوسطة بدولة الكويت. مجلة العلوم التربوية، العدد الثاني، الجزء (١)، ٢٠١٨م، ص ٨٤.
- ٨- بيومي محمد ضحاوي، مقدمة في مناهج البحث، دار الفكر العربي، القاهرة، ٢٠١٣م.
- ٩- أحمد فرج الصغير، تجارب بعض الدول في تدريب المعلمين أثناء الخدمة وإمكانية الاستفادة منها في ليبيا، مجلة جامعة سبها (العلوم الإنسانية)، المجلد السادس، العدد الثاني، ٢٠٠٧م ف.
- ١٠- مجمع اللغة العربية، المعجم الوسيط، الجزء الثاني، ط٣، د.ت، القاهرة، ٢٠٠٥م ، ص ٩٩٤.
- ١١- مجمع اللغة العربية، المعجم الوجيز، وزارة التربية والتعليم، القاهرة، ١٩٩٢م، ص ٣٩٦.

١٢- أحمد حسين اللقاني وعلي أحمد الجمل، معجم المصطلحات المعرفية في المناهج وطرق التدريس، عالم الكتب، بيروت، ط٢، ١٩٤١هـ.

١٣- بيومي محمد ضحاوي وسلامة عبدالعظيم حسين، التنمية المهنية للمعلمين مدخل جديد نحو إصلاح التعليم، دار الفكر العربي، القاهرة، ٢٠٠٩م، ص ٤١.

١٤- ميخائيل فولان، أندى جيفر، النمو المهني للمعلم والتغير التربوي، تلخيص وتعليق المركز القومي للبحوث التربوية والتنمية (القاهرة)، ١٩٩٩م، ص ٥٩.

١٥- National Education Group. Urges Staff Development for Principals, Learning to Improve School Quality through Principal Professional Development, Chicago: National Education Europe Urges Staff Development for Principals 2000, p.10.

١٦- علاء صادق. التنمية المهنية المستدامة، ٢٠٠٨م، تاريخ الاسترجاع ٢٢ نوفمبر

٢٠١٣م من <http://www.freewebs.com>

١٧- Patton, K.; Parker, M., and Tannehill, D., Helping Teachers Help Themselves: Professional Development That Makes a Difference. NASSP Bulletin, Vol. 99, No. 1, 2015, p. 26. DOI: 10.1177/019263

١٨- ناصر أحمد ناصر عبدالعزيز العمار، مرجع سابق، ٢٠١٦م، ص ٧٥٧.

١٩- أسامة رؤوف علي ابراهيم، سميحة علي مخلوف، وعبير أحمد محمد، دور الأكاديمية المهنية للمعلمين في تحقيق التنمية المهنية المستدامة لأعضاء هيئة التعليم بمراحل التعليم قبل الجامعي. مجلة جامعة الفيوم للعلوم التربوية والنفسية، العدد (٦)، الجزء الثاني، ٢٠١٦م، ص ٣٣٨.

٢٠- سلطان غالب الديبجاني، مرجع سابق، ٢٠١٨م، ص ١١٥.

٢١- Postholm, M. B., Teachers' professional development in school: A review study. Cogent Education, Vol. 5, No.1, 2018

DOI: [10.1080/2331186X.2018.1522781](https://doi.org/10.1080/2331186X.2018.1522781)

٢٢- سامر محمد الأنصاري، إعداد المعلم وتطوره مهنيًا في ضوء بعض الخبرات العالمية.

المجلة العربية للنشر العلمي، العدد (١٤)، إصدار ديسمبر ٢٠٢٠، ص ٢٣٣.

٢٣- Yilmaz, H. Y., and Sever, S. A professional development analysis for Turkish language teachers: What did they expect? What have they found? Journal of Pedagogical Research, Vol. N.5, Issue 1, 2021, <http://dx.doi.org/10.33902/JPR.2021067243>

- ٢٤- حسين بشير محمود، رضا السيد حجازي، دليل التدريب داخل المدرسة، القاهرة: وزارة التربية والتعليم، وحدة التخطيط والمتابعة، ٢٠٠٣م، ص ١٠ .
- ٢٥- صلاح عبد الحميد مصطفى، الإدارة المدرسية في ضوء الفكر الإداري المعاصر، دار المريخ، الرياض، ٢٠٠٢م، ص ٣٤ .
- ٢٦- محمد ناصر، وقائع ندوة إعداد المعلم بدول الخليج العربي، الدوحة، مكتب التربية العربية لدول الخليج، مركز البحوث التربوي، جامعة قطر، ٤-٩ يناير، ١٩٨٤م، ص ٤٩ .
- ٢٧- Waring, T. M., The extended internal labor market. London: Cambridge Journal of Economics, No 8, 2005 , p. 75 .
- ٢٨- خوسيه، برونر، العولمة والتعليم والثورة التكنولوجية، ترجمة محمد البهنسي، مستقبلات، مركز مطبوعات اليونسكو، القاهرة، ٢٠٠١م، ص ٢١ .
- ٢٩- أحمد الخطيب، الادارة الجامعية الحديثة، دار حماده، إربد، الأردن، ٢٠٠١م، ص ٥٩ .
- ٣٠- عبد العزيز السنبل، التربية في الوطن العربي على مشارف القرن الحادي والعشرين، المكتب الجامعي الحديث، الإسكندرية، ٢٠٠٢م، ص ٨٩ .
- ٣١- بدرية المفرح، عفاف المطيري، محمد حماده، الاتجاهات المعاصرة في إعداد المعلم و تنميته مهنيًا. وزارة التربية، قطاع البحوث التربوية والمناهج، الكويت، ٢٠٠٧م ، ص ٢٣ .
- ٣٢- علي حمد مقرب، النمو المهني وحاجات الإشراف التربوي لمعلمي التعليم الابتدائي (دراسة ميدانية)، مجلة البحث في التربية وعلم النفس، كلية التربية، جامعة المنيا، المجلد (٩١)، العدد الرابع عشر، الجزء الثاني، 2000م، ص ٤٦ .
- ٣٣- أحمد يحيى محمى العمري، التنمية المهنية للقيادات التربوية في مدارس التعليم العام بالمملكة العربية السعودية: محافظة المخوة أنموذجاً، المجلة العربية للعلوم ونشر الأبحاث، مجلة العلوم التربوية والنفسية، العدد (٢٢)، المجلد (٢)، ٢٠١٨م، ص ٥ ، ٨ .
- ٣٤- إبراهيم الحارثي، تخطيط المناهج وتطويرها من منظور واقعي، مكتبة الشقري، الرياض، المملكة العربية السعودية، ٢٠٠٠م، ص ١١٤ .
- ٣٥- عبدالعزيز الحر، المعلم دائم التعلم، المؤتمر التربوي الحادي والثلاثون، جمعية المعلمين الكويتية، الكويت، ٦-١٢ مارس ٢٠٠٢م، ص ٨ .

- ٣٦- محمد مدبولي، التنمية المهنية للمعلمين، دار الكتاب الجامعي، العين، الإمارات العربية المتحدة، ٢٠٠٢ م، ص ١٦٤.
- ٣٧- علي نصار، تصور مقترح لمنظومة إعداد المعلم بكليات التربية في مصر في ضوء متطلبات استخدام تكنولوجيا المعلومات بالتعليم قبل الجامعي دراسة ميدانية، مجلة كلية التربية، جامعة طنطا، عدد ٣٣، مجلد ٢، ٢٠٠٤ م، ص ١٩.
- ٣٨- Dolasinski, M., Training the Trainer Performance-Based Training for Today's Workplace, Pearson Education, Inc., New Jersey, 2004, p. 21-22.
- ٣٩- Glover & law, Op Cit. 1996, p34.
- ٤٠- Blandford, S., Managing Prgionalisms development in schools, 2000, p. 176. Routledge, London,
- ٤١- نوال نصر، ملامح استراتيجية للتنمية المهنية لمعلمي التربية الخاصة (دراسة تحليلية)، مجلة مستقبل التربية العربية، العدد الثالث والعشرين، القاهرة، ٢٠٠٢ م، ص ٥٦.
- ٤٢- محمد الأصمعي سليم، أبعاد التنمية المهنية لمعلمي التعليم قبل الجامعي بين النظرية والتطبيق، القاهرة، مجلة البحث التربوي، المركز القومي للبحوث التربوية والتنمية، العدد ١، يناير ٢٠٠٢ م، ص ١١٣.
- ٤٣- محمد الأصمعي، أبعاد التنمية المهنية لمعلمي التعليم قبل الجامعي بين النظرية والتطبيق، القاهرة، مجلة البحث التربوي، المركز القومي للبحوث التربوية والتنمية، ع ١، يناير ٢٠٠٢ م، ص ١٠٢.
- ٤٤- ريم محمد سعد القحطاني، مرجع سابق، ص ١، ٤١.
- ٤٥- أمل محمد وجدي، تطوير التنمية المهنية المستدامة لمعلمي التعليم العام في مصر في ضوء الخبرة الفرنسية، رسالة دكتوراه، معهد الدراسات التربوية، جامعة القاهرة، ٢٠١٢ م، ص ٥٦.
- ٤٦- خالد عطيه يعقوب، نظم اختيار وتدريب مديري المدارس الثانوية الفنية في مصر وماليزيا وأستراليا: دراسة مقارنة، رسالة دكتوراه، معهد الدراسات التربوية، جامعة القاهرة، ٢٠٠٥ م، ص ٢٩٢.
- ٤٧- بيومي محمد ضحاوي، وسلامة عبدالعظيم حسين، التنمية المهنية للمعلمين مدخل نحو إصلاح التعليم، دار الفكر العربي، القاهرة، ٢٠٠٩ م، ص ٢٤٩.

- ٤٨- خالد عطيه يعقوب، نظم اختيار وتدريب مديري المدارس الثانوية الفنية في مصر وماليزيا واستراليا: دراسة مقارنة، رسالة دكتوراه، معهد الدراسات التربوية، جامعة القاهرة، ٢٠٠٥م، ص ٢٩٢.
- ٤٩- Australian Universities, Quality Agency Audit Profess Report, AUQA Cycle, August, 2008, p. 3.
- ٥٠- University of Melbourne, Welcome to Australia's No.1 university. Retrieved on 15<sup>th</sup> July 2020, Available online at://www.unimelb.edu.au/
- ٥١- ريم محمد سعد القحطاني، الخبرات في مجال التنمية المهنية للقيادات التربوية وإمكانية الاستفادة منها بوزارة التربية والتعليم بالمملكة العربية السعودية، مجلة عالم التربية، السنة (١٦)، العدد (٥١)، ٢٠١٥م، ص ١، ٤١.
- ٥٢- بيومي محمد ضحاوي، وسلامة عبدالعظيم حسين، مرجع سابق، ٢٠٠٩م، ص ٢٤٩.
- ٥٣- بدرية المفرج، عفاف المطيري، وكذلك محمد حمادة، مرجع سابق، ٢٠٠٧م، ص ١٢.
- ٥٤- وزارة التربية، التدريب في خمس سنوات، الكويت، إدارة البحوث وتطوير المناهج، ١٩٩٨م.
- ٥٥- وزارة التربية، خطة الدورات التدريبية أثناء الخدمة للعاملين بوزارة التربية للعام الدراسي ١٩٩٩م - ٢٠٠٠م، إدارة التطوير والتنمية، ٢٠٠١م.
- ٥٦- وزارة التربية، مرجع سابق، ١٩٩٨م.
- ٥٧- وزارة التربية، القرار الوزاري رقم ٦٦٧ لسنة ١٩٩٣ الخاص بإنشاء مركز التدريب التابع لوزارة التربية، وزارة التربية، الكويت، ١٩٩٣م.
- ٥٨- وزارة التربية، دراسة حول إعداد وتدريب معلم المرحلة الثانوية بدولة الكويت، إدارة البحوث التربوية، الكويت، ٢٠٠٠م.
- ٥٩- Nieuwenhuysen, J.; Lloyd, P.; Mead, M. Reshaping Australia's Economy: Growth with Equity and Sustainability. Cambridge University Press, 2001.
- ٦٠- Baten, J., A history of the global economy: From 1500 to the present. Cambridge University Press, 2016, p. 288.
- ٦١- Media Release, On the International Realignment of Exchanges and Related Trends in Self-Regulation – Australian Stock Exchange, 2011.

٦٢- Statistics, c=AU; o=Commonwealth of Australia; ou=Australian Bureau of (2018-09-20). "Main Features - Key Figures". [www.abs.gov.au](http://www.abs.gov.au)

٦٣- [WorldAudit.org](http://WorldAudit.org), [WorldAudit.org](http://WorldAudit.org), [WorldAudit.org](http://WorldAudit.org), [WorldAudit.org](http://WorldAudit.org), 2018.

٦٤- Pluralist Nations: Pluralist Language Policies?", Global Cultural Diversity Conference Proceedings, Sydney. Department of Immigration and Citizenship, 1995.

٦٥- Australian pronunciations: Macquarie Dictionary, Fourth Edition. Melbourne, The Macquarie Library Pty Ltd., 2005.

٦٦- Voting HOR". Australian Electoral Commission. 31 July 2007.

٦٧- Middle East and North Africa Economic Update, How Transparency can help the Middle East and North Africa. [openknowledge.worldbank.org](http://openknowledge.worldbank.org), April 2020.

٦٨- البوابة الإلكترونية الرسمية، معلومات حول سكان دولة الكويت، ٢٠٢٠، متاح على شبكة الانترنت،

<https://e.gov.kw/sites/kgoarabic/Pages/Visitors/AboutKuwait/KuwaitAtaGlancePopulation.aspx>

٦٩- Pike, J. U.S. Designates Kuwait a Major Non-NATO Ally of U.S". [Globalsecurity.org](http://Globalsecurity.org), 2018.

٧٠- سرور جرمان سرور الجرمان، جمال علي زهران، أحمد محمد عبدالرحمن العائدي، مرجع سابق، ص ١٧٦.

**Abstract:** The study aimed to identify the features and practices of professional development for teachers in the State of Australia, and to benefit from them in presenting a proposed vision for the development of professional development practices for teachers in the State of Kuwait. : The disparity in focusing on the knowledge content of the basic components of teacher preparation and training practices, and the disconnect between teacher preparation and training before service and teacher qualification during service, in addition to the lack of teacher preparation and training institutions in educational research and experimentation to improve professional development practices for teachers in the State of Kuwait. From this point of view, in light of these obstacles and obstacles that stood in the way of achieving the goals of professional development practices for teachers from achieving their goals, a proposed vision was presented to enhance professional development practices for teachers by benefiting from the Australian experience in this field.

**Keywords:** Professional development - Kuwait - Basic Education Stage - Australian experience.