

Teacher Professional Development in Light of the Saudi Vision 2030 and International Experiences

Mrs. Afnan Fayiz Awad Altalhy¹, Mrs. Afnan Omar Masoud¹, Mrs. Taghreed Abdu Homdi¹, Mrs. Faridah Rashid Alqithami¹, Mrs. Nora Abdulaziz Alharbi^{*1}, Mrs. Dalal Mutlaq Alamrani², Mrs. Reem Khudher Alsaadi³, Mrs. Maraam Misri Alutaybi⁴

¹Umm Al-Qura University | KSA

²Tabuk University | KSA

³Imam Abdulrahman bin Faisal University | KSA

⁴Taif University | KSA

Received:

21/10/2022

Revised:

30/10/2022

Accepted:

27/11/2022

Published:

30/03/2023

* Corresponding author:

nona_aziz_19@hotmail.com

Citation: Altalhy, A. F.,

Masoud, A. O., Homdi, T,

A., Alqithami, F. R., Alharbi,

N. A., Alamrani, D. M.,

Alsaadi, R. K., & Alutaybi,

M. M. (2023). Teacher

Professional Development

in Light of the Saudi Vision

2030 and International

Experiences. Journal of

Educational and

Psychological Sciences,

7(9),48 – 71.

<https://doi.org/10.26389/AJSRP.H211022>

2023 © AJSRP • National

Research Center, Palestine,

all rights reserved.

• **Open Access**



This article is an open access article distributed under the terms and conditions of the Creative Commons Attribution (CC BY-NC) [license](https://creativecommons.org/licenses/by-nc/4.0/)

Abstract: The study aimed at identifying the reality of teacher professional development in the Kingdom of Saudi Arabia, Finland, Japan, South Korea, and Malaysia. The similarities and differences explored the compared countries to highlight how to benefit in developing Saudi teacher's professional development programs in the light of the Saudi Vision 2030. Comparisons were identified in the following fields: academic, subjective, human relations, scientific research, teaching performance, technology, teacher licensing, and in-service training forms. The study resulted in identifying the similarities and differences between the Kingdom of Saudi Arabia and the compared countries. The study provided several recommendations and proposals as establishing community partnerships with technical and vocational training institutions to raise the efficiency of digital skills among teachers and adopting a method of teacher exchange among schools to provide equal educational opportunities for students and teachers.

Keywords: Teacher professional development, Kingdom of Saudi Arabia, vision 2030, compared countries, comparative study

التنمية المهنية للمعلم في ضوء رؤية المملكة العربية السعودية 2030 والتجارب الدولية

أ. أفنان فايز عواض الطلحي¹، أ. أفنان عمر مسعود¹، أ. تغريد عبده حمدي¹، أ. فريدة رشيد القثامي¹، أ. نورة عبد العزيز الحربي^{*1}، أ. دلالة مطلق العمراني²، أ. ريم خضر حسين السعدي³، أ. مرام مسري العتيبي⁴
¹جامعة أم القرى | المملكة العربية السعودية
²جامعة تبوك | المملكة العربية السعودية
³جامعة الإمام عبد الرحمن بن فيصل | المملكة العربية السعودية
⁴جامعة الطائف | المملكة العربية السعودية

المستخلص: هدفت الدراسة إلى التعرف على واقع التنمية المهنية للمعلم في المملكة العربية، وفنلندا، واليابان، وكوريا الجنوبية، وماليزيا، والتعرف على أوجه الشبه والاختلاف في واقع التنمية المهنية للمعلم في المملكة العربية السعودية ودول التجارب المقارنة، وتحديد مجالات الإفادة منها لتطوير برامج التنمية المهنية في المملكة في ضوء رؤية 2030. تم استخدام المنهج المقارن. وقد تحددت أوجه المقارنة في المجالات التالية: المجال الأكاديمي، والمجال الذاتي، ومجال العلاقات الإنسانية، ومجال البحث العلمي، ومجال الأداء التدريسي، ومجال التقنية، ومجال تراخيص المعلم، ومجال أشكال التدريب أثناء الخدمة. وقد أسفرت نتائج الدراسة عن تحديد أوجه الشبه والاختلاف بين المملكة العربية السعودية ودول التجارب المقارنة في واقع التنمية المهنية للمعلم وتحديد أوجه الإفادة منها. وقدمت الدراسة عدد من التوصيات والمقترحات للتنمية المهنية للمعلم وفق رؤية المملكة 2030، ومن أهمها: عقد شراكات مجتمعية مع مؤسسات التدريب التقني والمهني لرفع كفاءة المهارات الرقمية لدى المعلمين، وتبني أسلوب تبادل المعلمين بين المدارس لتوفير فرص تعليمية متساوية للطلاب والمعلمين.

الكلمات المفتاحية: التنمية المهنية للمعلم، المملكة العربية السعودية، رؤية 2030، دول المقارنة، دراسة مقارنة.

1-المقدمة.

تحرص المملكة العربية السعودية ممثلة في وزارة التعليم على تطوير النظام التعليمي والنهوض بكل أبعاده، ومع التغيرات العالمية اقتصادياً وتعليمياً وسياسياً جاءت رؤية 2030 برؤى واضحة ومتطلبات تعليمية ضرورية لتواكب المملكة هذا التغيير، ولذلك تركز الرؤية على تطوير التعليم بكل عناصره كونه مصدراً رئيسياً للمخرجات التي تغذي بقية المجالات، والحقيقة أن التطوير في أي مجال يتطلب استحقاقات كثيرة يتحتم على عناصر ذلك المجال الحصول عليها، ينطبق الأمر على التعليم وعناصره ولعل من أهم هذه العناصر هو المعلم وإعداد ه وتطويره مهنيًا كونه يلعب دوراً محورياً وحيوياً في التأثير على المخرجات المطلوبة في سوق العمل والتي تساهم بتحقيق رؤية 2030. ويقصد بالتنمية المهنية للمعلم كما يعرفها الشمراني (2019) هي: "النمو المهني والشخصي والأكاديمي للمعلم من خلال تقديم سلسلة من الخبرات والنشاطات الدراسية طوال فترة خدمة المعلم لغرض إعداده وتأهيله والاهتمام بنموه المهني في سبيل تطوير أدائه بما ينعكس على جودة التعليم وتحسين مخرجاته"، وفي ضوء هذا التعريف يتضح لنا أن التنمية المهنية عملية مستمرة مدى الحياة أي أنها لا تتوقف بمجرد إنهاء برنامج تدريبي أو الحصول على شهادة حضوره، وإيمان المملكة بأهمية استمرارية تدريب المعلمين وتنميتهم مهنيًا فقد خصصت برامج مستمرة بشكل حضوري وعن بعد متزامن وغير متزامن ليتمكن أكبر عدد من المعلمين من التدريب والتطوير المهني، لعل أبرز الأمثلة على هذه البرامج هي: برامج التدريب الصيفي والتدريب عن بعد وبرنامج خبرات وبرنامج استهداف (وزارة التعليم، 2020).

بالإضافة إلى استحداث برامج تنمية مهنية تلائم أهداف الرؤية فإن من الطرق التي تساعد على تعزيز قوة هذه البرامج ونتائجها لدى المعلمين هو الاستعانة بنماذج ناجحة حول العالم في تنمية المعلمين مهنيًا، ومن أهم الدول التي تتميز بنجاح نظامها التعليمي بشكل عام وتنمية معلمها مهنيًا بشكل خاص هي فنلندا؛ حيث قطعت شوطاً كبيراً في التحول الكامل والحقيقي من التعليم التقليدي إلى نموذج تعليمي حديث نظراً لنتائج طلابها المميزة في التحصيل العلمي وعدم وجود اختلافات بين مستويات المدارس والطلاب (Tonga et al, 2022). وعند الحديث عن النماذج الناجحة في تنمية المعلم مهنيًا لا يمكن إغفال التجربة الماليزية الناجحة، فقد اعتمدت ماليزيا طرقاً عدة لتمكين معلمها من خلال برامج إعداد وتنمية متميزة تمنحهم الرعاية والاهتمام كما تمكنهم من المشاركة في صنع القرار داخل المؤسسة التعليمية. (khan et al, 2021)

من الدول التي يتمتع معلمها ببرامج تنمية مهنية قوية هي اليابان، لم يكن لليابان أن تتفوق صناعياً إلا بسبب وجود معلمين أكفاء ولم يكن ليحدث ذلك لولا وجود برامج تنمية مهنية قوية ترسخ فكرة التعلم الدائم لدى المعلمين، وتوضح أن المعلم يحتاج معرفة ومهارة ودافعية (أبو زاهرة وآخرين 2022). أما في كوريا الجنوبية فتحظى ببرامج تنمية المعلم مهنيًا باهتمام كبير، حيث لا يتم إعطاء رخصة التدريس إلا لمن يجتاز اختبارات صارمة وتم ربط الترقية وزيادة الراتب بالتنمية المهنية للمعلم للحصول على معلمين أكفاء ذوي مستوى عالٍ من الكفاية العلمية والمهنية (الذروي، 2021)، إذاً فمقارنة برامج تنمية المعلم مهنيًا في المملكة العربية السعودية ببرامج أخرى في الدول المذكورة سالفاً يساعد في النهوض بالتنمية المهنية للمعلم في ضوء خبرة تلك الدول التي حققت تطوراً كبيراً في رفع كفاءة التنمية المهنية للمعلم، كما يساعد على رفع مستوى المعلمين المهني والأكاديمي ليمكّنهم من مواكبة المتغيرات المحلية والعالمية، وعلى ذلك فإن هذه الدراسة توفر المعلومات البحثية التي قد تساعد القائمين على برامج تنمية المهنية في المملكة العربية السعودية على تطوير تلك البرامج ورفع كفاءتها.

مشكلة الدراسة:

عملية التعليم عملية متجددة ونامية، فالمناهج في تغير دائم، والوسائل والتقنيات المستخدمة في تطور سريع، وبحوث التعلم والتعليم وطرق التدريس لا تزال تتجدد باستمرار، فبقاء المعلم في معزل عن هذا يشكل خلل واضح، ومخرجات مخيبة للأهداف المرجوة. وقد أسفرت نتائج دراسة الوهابي (2020) عن وجود ضعف في برامج التطوير المهني للمعلمين في المملكة العربية السعودية بالرغم من الجهود المبذولة في تطوير تلك البرامج، كما أظهرت دراسة القحطاني (2020) ضعف مستوى برامج التنمية المهنية في تلبية احتياجات المعلمين، وعليه فإن هناك قصور في برامج تنمية المعلمين و ضعفاً في أساليب تدريبهم ما يعكس وجود مشكلة حقيقية تستدعي المزيد من البحث و لدراسة بحثاً عن حلول للمشكلة، ومن أجل ذلك سيتم مقارنة البرامج المحلية ببرامج مشابهة ناجحة تميزت في تجربتها التعليمية ليتم الوقوف على نقاط ضعف وقوة البرامج المحلية ولذلك فإن تحليل البرامج مشابهة بأساليبها واستراتيجياتها وانشطتها يعتبر ضروري للمساهمة في تطوير برامج التنمية المهنية بالمملكة العربية السعودية ورفع كفاءة المعلم السعودي.

أسئلة الدراسة:

- 1- ما واقع تنمية المعلم في المملكة العربية السعودية، وفنلندا، واليابان، وكوريا الجنوبية، وماليزيا؟
- 2- ما أوجه الشبه والاختلاف في برامج التنمية المهنية للمعلم بين المملكة العربية السعودية وكلا من (فنلندا، واليابان، وكوريا الجنوبية، وماليزيا)؟
- 3- ما أوجه الاستفادة الممكنة لتطوير التنمية المهنية للمعلم في المملكة العربية السعودية في ضوء رؤية 2030 وتجارب الدول المقارنة؟

أهداف الدراسة:

تسعى الدراسة إلى تحقيق الأهداف الآتية:

- 1- التعرف على واقع تنمية المعلم في المملكة العربية السعودية، وفنلندا، واليابان، وكوريا الجنوبية، وماليزيا؟
- 2- التعرف على أوجه التشابه والاختلاف في برامج التنمية المهنية للمعلم بين المملكة العربية السعودية وكلا من (فنلندا، واليابان، وكوريا الجنوبية، وماليزيا).
- 3- تحديد مجالات الاستفادة الممكنة لتطوير برامج التنمية المهنية للمعلمين في المملكة العربية السعودية في ضوء رؤية 2030 وتجارب (فنلندا، واليابان، وكوريا الجنوبية، وماليزيا).

أهمية الدراسة:

تستمد الدراسة أهميتها من أهمية موضوعها ومن كونها قد تسهم في الاستفادة من خبرات دول المقارنة المتميزة بتنمية المعلم، وتقديم اليات إجرائية يمكن تطبيقها في المملكة العربية السعودية بطرح بعض التوصيات والمقترحات لتطوير نظام إعداد المعلم وتنميته مهنيًا.

حدود الدراسة:

تحددت في موضوع التنمية المهنية للمعلم في ضوء رؤية المملكة العربية السعودية 2030 والتجارب الدولية، بحيث يتم عرض واقع تنمية المعلم في كلاً من (المملكة العربية السعودية، وفنلندا، واليابان، وكوريا الجنوبية، وماليزيا) باعتبار أنها من الدول المتقدمة تربوياً، ومقارنتها بتنمية المعلم في المملكة العربية السعودية، مع أوجه الاستفادة الممكنة لتطوير التنمية المهنية للمعلم في المملكة العربية السعودية في ضوء رؤية 2030 وتجارب الدول المقارنة.

مصطلحات الدراسة:

- التنمية المهنية للمعلم: عرفت نجوى مصطفى (2005، 429) أن مفهوم التنمية المهنية يستند إلى أفكار أساسية من أهمها أنها: "عملية تفكير قائم على المبادرة والسبق، وتؤكد التنمية الدائمة للمعلم، وتوسيع قواه الشخصية ومواهبه الإبداعية، وتركز على قدراته، وعلاج الضعف الشخصي له، وأن التنمية المهنية هي تنمية ذاتية تحركها الدوافع والاتجاهات".
- ويمكن تعريف برامج التنمية المهنية إجرائياً: بأنها البرامج والدورات والأنشطة المختلفة التي تقدم للمعلمين عن طريق وزارة التعليم، ومراكز التدريب التابعة له بهدف تحسين مهارات ومعارف واتجاهات المعلمين الممارسين لمهنة التدريس في جميع المجالات.
- رؤية المملكة العربية السعودية 2030: هي "خطة ما بعد النفط للمملكة العربية السعودية أُعلن عنها في 25 إبريل 2016، تهدف إلى تطوير مجالات كثيرة اقتصادية واجتماعية وتنموية من ضمنها التعليم تستهدف تجهيز السعودية لمرحلة ما بعد النفط" (الرؤية 2030، 2016، 20)
- التجارب الدولية: ويقصد بها في هذه الدراسة السياسات والممارسات المتصلة بالتنمية المهنية للمعلمين في الدول التالية: فنلندا، اليابان، كوريا الجنوبية، وماليزيا.

2- منهج الدراسة.

استخدمت الدراسة المنهج المقارن، وذلك لملاءمته مع طبيعة الدراسة الحالية وإجراءاتها، حيث يتم التعرف على التنمية المهنية للمعلم في المملكة ودول المقارنة بالوصف والتحليل، ثم تحديد أوجه الشبه والاختلاف في تنمية المعلم بين المملكة العربية السعودية ودول المقارنة، وأوجه الإفادة الممكنة لتطوير التنمية المهنية للمعلم في المملكة العربية السعودية في ضوء رؤية 2030 وتجارب الدول المقارنة، وتسير خطوات الدراسة وفقاً لمدخل جورج بيرداي كأحد أبرز مداخل التربية المقارنة بخطواته الأربعة وهي: الوصف، التفسير، التصنيف والتبويب والمقارنة (بيرداي، 1964).

ويمكن توضيح خطوات مدخل بيرداي في هذه الدراسة على النحو التالي:

- الوصف: وصف التنمية المهنية للمعلم في ضوء واقعها في المملكة العربية السعودية، وفنلندا، واليابان، وكوريا الجنوبية، وماليزيا.
- التفسير: تفسير التنمية المهنية لدول التجارب (فنلندا، واليابان، وكوريا الجنوبية، وماليزيا) وتأثيرها على التنمية المهنية للمعلم في المملكة العربية السعودية في ضوء رؤية 2030.
- التصنيف: أوجه المقارنة والاختلاف في واقع التنمية المهنية للمعلم في المملكة العربية السعودية وكلا من فنلندا، واليابان، وكوريا الجنوبية، وماليزيا من خلال مجالات التنمية المهنية للمعلم.
- المقارنة: أوجه الإفادة الممكنة لتطوير برامج التنمية المهنية للمعلم في المملكة العربية السعودية في ضوء رؤية 2030 وتجارب كلاً من فنلندا، واليابان، وكوريا الجنوبية، وماليزيا.

3- الإطار النظري للدراسة.

يُعد المعلم حجر الزاوية في العملية التعليمية وأحد أهم مدخلاتها؛ كونه العنصر القادر على ترجمة الأهداف التعليمية إلى واقع ملموس، والمُعَيّن على غرس القيم الاجتماعية، وتنمية القدرات والمهارات لدى المتعلمين من خلال تنظيمه للعملية التعليمية وضبطها وإدارتها، كما أنه القدوة والمثل الأعلى وصانع التغيير، وبقدر ما يملكه من فهم سليم لقواعد المهنة، وأساليب ممارستها، وضرورة تطويرها، والتطور معها، والالتزام بأدائها على أحسن صورة، بقدر

ما يكون قادراً على النجاح، وتحقيق الآمال المعقودة عليه، وتخطي التحديات التي تقف في طريق التميز والإبداع والمنافسة في ميادين المهنة؛ وهذا ما يحتم على كل من يعمل في مهنة التعليم أن يتمثل المقومات العلمية والأخلاقية والفكرية التي تجعل منه قوة دافعة نحو النهوض بالنشء وتعزيز فرص نجاحهم. (هيئة تقويم التعليم والتدريب، 2017).

ولما كان المعلم أحد أهم أقطاب العملية التعليمية، تُعد كفاءته المهنية ومهاراته أكثر المدخلات التعليمية تأثيراً على نتائج ومخرجات العملية التعليمية، لذا من الضروري أن يعمل النظام التعليمي على تنمية وتطوير وتحسين الأداءات والممارسات التعليمية له في ضوء التوجهات والتطورات العالمية والثورة المعرفية والتقنية، مما يسهم في بناء وطن مزدهر يقف في مقدمة دول العالم.

من هنا، يمكننا القول إن التنمية المهنية للمعلم عملية مستمرة منظمة هادفة مدى الحياة المهنية، تتيح للمعلم الانتقال من مستواه الحالي إلى مستوى أفضل، بشرط أن يتوفر لديه القدرة والرغبة على التطور، بمعنى أن التنمية المهنية للمعلم تبدأ بالقبول والإعداد في مؤسسات التعليم العالي وتمتد في أثناء خدمته وتنتهي بالتقاعد، الأمر الذي يسهم في اكسابه كل جديد من شأنه تعزيز مهاراته ومعرفته ومواقفه التخصصية والمعرفية والتربوية والأخلاقية، وبالتالي تحسين الممارسة في بيئة العمل وتعظيم مخرجاته. (خليل، 2022).

إن التنمية المهنية عملية مخططة وتعاونية مشتركة، تهدف على التحسين الشخصي والمؤسسي، وهي عملية طويلة المدى وتتطلب موارد كبيره لضمان جودة الخدمة على المدى الطويل، وأكثر ما تبرز التنمية المهنية في ثلاثة أبعاد، هي:

- 1- التطوير الوظيفي (السلوكي): وهو يهتم بالأداء المهني مثل تغيير العمليات والإجراءات والخدمات المقدمة والقدرة التنافسية.
- 2- تطوير المواقف (الاتجاهات): وهو يهتم بالمواقف المتعلقة بالعمل، مثل تغيير المعرفة والتقييم والدوافع.
- 3- التطوير الفكري، وهو يهتم بالمعرفة والفكر المرتبطين بالعمل، مثل عمل تغيير معرفي وعقلي وتحليلي شامل للأفراد. (Bennell، 2011).

وبتعبير آخر، تهدف التنمية المهنية إلى مساندة تغييرات العصر والوقوف على المستجدات والتوجهات العالمية والتكنولوجية، كما تهدف إلى معالجة أوجه القصور والضعف في إعداد المعلم الأكاديمي والمهني، فضلاً عن أنها تقديم للمعلم أدواره الجديدة (التعليمية، والتربوية، والإدارية، والاجتماعية، والإنسانية) في ظل مجتمع المعرفة، وغيرها العديد من الأهداف في جميع المجالات المعرفية، والمهارية، والوجدانية.

وعليه، ظهرت العديد من الاتجاهات الحديثة في مجال التنمية المهنية للمعلم: نتيجة تفاعل المؤسسات التربوية القائمة على تنمية المعلم مهنيًا مع متغيرات العصر ومتطلباته، ومن أبرزها: الاتجاه نحو التنمية المهنية المخططة والمبرمجة مستقبلاً، والاتجاه نحو التركيز على أدوار المعلم الجديدة والمتغيرة، والاتجاه نحو الاعتماد الأكاديمي لبرامج ومدربي التنمية المهنية للمعلم، والاتجاه نحو نظام التراخيص المهنية للمعلم، والاتجاه نحو استخدام أساليب وطرق حديثة متنوعة في التنمية المهنية تناسب مع التقدم العلمي والتعليمي والمعلوماتي والتكنولوجي. (زيدان، 2018).

ثانياً- الدراسات السابقة:

وفيما يلي عرض لعدد من الدراسات التي تتعلق بموضوع الدراسة مرتبة من الأحدث إلى الأقدم، على النحو

الآتي:

- دراسة خان وآخرون (Khan et al., 2021) هدفت إلى تحديد مستويات مجتمع التعلم المهني، والتطوير المهني للمعلمين، والثقة بين معلمي المدارس الثانوية في ماليزيا، وكذلك تحديد العلاقة بين مجتمع التعلم المهني والتنمية المهنية للمعلمين، ومجتمع التعلم المهني والثقة، والتطوير المهني للمعلم. باستخدام منهج البحث الوصفي والاستبيان كأداة لجمع البيانات من عينة الدراسة التي بلغت 272 معلماً. أظهرت نتائجها أن المعلمين يمارسون مستوى عالٍ في جميع مجالات مجتمع التعلم المهني. ويدركون ممارستهم لمستويات عالية من التطوير المهني للمعلم والثقة فيه. بالإضافة إلى أن هناك ارتباطات كبيرة وإيجابية وضعيفة بين جميع مجالات مجتمع التعلم المهني والتطوير المهني للمعلم، فضلاً عن التطوير المهني للمعلم والثقة فيه. ومع ذلك فهناك ارتباط كبير وإيجابي وقوي بين جميع مجالات مجتمع التعلم المهني والثقة. كما ترتبط ممارسات مجتمع التعلم المهني بالثقافة الموثوقة في المدرسة إلى جانب التطوير المهني الجيد بين المعلمين. وتشير النتائج أيضاً إلى أنه يجب تشجيع مجتمع التعلم المهني في جميع المؤسسات التعليمية لتحسين جودة التدريس والتعلم، فضلاً عن تجربة التدريس والتعلم لجميع المعلمين والطلاب.
- دراسة خضير (2021) هدفت إلى الكشف عن أهمية ومبررات التنمية المهنية للمعلم في المملكة العربية السعودية، بالإضافة إلى خبرات بعض الدول الرائدة في المجال (استراليا، اليابان، سنغافورة، الولايات المتحدة الأمريكية، فنلندا، هولندا، السويد). هدفت هذه الدراسة أيضاً إلى الكشف عن الاتجاهات الحديثة في تدريب المعلمين أثناء الخدمة وتقديم مقترحات لتطوير نظام إعداد المعلم والتنمية المهنية في السعودية. ولتحقيق ذلك استخدمت الدراسة المنهج الوصفي التحليلي. وقد توصلت النتائج إلى التعرف على مبررات التنمية المهنية للمعلمين وعرض خبرات استراليا، اليابان، سنغافورة، الولايات المتحدة الأمريكية، فنلندا، هولندا، السويد في التطوير المهني للمعلمين، بالإضافة إلى عرض الإجراءات الحديثة في مجال التطوير المهني للمعلمين والتوصل إلى الاتجاهات الحديثة في هذا المجال.
- دراسة الوهابي (2020) هدفت إلى تطوير برامج إعداد المعلم في المملكة العربية السعودية في ضوء التجارب الدولية (الولايات المتحدة الأمريكية، وماليزيا، وسنغافورة). استخدمت هذه الدراسة المنهج المقارن. وقد أسفرت نتائج هذه الدراسة عن وجود ضعف في برامج التطوير المهني للمعلمين في المملكة العربية السعودية بالرغم من الجهود المبذولة في تطوير تلك البرامج، حيث يتمثل الضعف في عدم تركيز تلك البرامج على المهارات البحثية ومهارات التعلم والإدارة الذاتية لدى المعلمين.
- دراسة ترهان وآخرون (Tarhan et al., 2019) أفادت البحث في استكشاف خصائص نموذج تقييم المعلم في فنلندا وفق إطار التطوير المهني الذي اقترحته منظمة التعاون الاقتصادي والتنمية، باستخدام مدخل البحث النوعي بأسلوب تحليل المحتوى لمجموعة من الوثائق كأداة لجمع البيانات والمتمثلة في السجلات العامة بما فيها التقارير وموجزات المعلومات التي نشرتها المنظمات، والمقالات في المجلات، والمجلات التي راجعها النظراء، والوثائق ذات الصلة المحددة في وسائل الإعلام، وقد جمعت من خلال عمليات البحث في قاعدة البيانات التي أجريت على شبكة مكتبات جامعة الشرق الأوسط التقنية في يونيو 2017. وخلصت إلى أن النموذج الفنلندي يعطي الأولوية لتمكين المعلمين والتطوير المهني من خلال تنفيذ ممارسات التقييم من القاعدة إلى القمة. مع التركيز الواضح على تمكين المعلمين والتطوير المهني، كما كشفت هذه الدراسة أيضاً عن إبراز مساعي التطوير المهني للمعلمين كعناصر أساسية في تقييم المعلم الفنلندي، وتشكل تحليلات الاحتياجات المستمرة له أيضاً الأساس لتقييم المعلمين في فنلندا.

تعليق على الدراسات السابقة:

من خلال استعراض الدراسات السابقة يُلاحظ أنها تنوعت في مناهج البحث بين المنهج الوصفي المقارن، والمنهج النوعي، وتشابهت مع الدراسة الحالية في استخدامها للمنهج الوصفي المقارن، كما اهتمت الدراسات السابقة بضرورة تنمية المعلم وتطويره، وتميزت هذه الدراسة بأنها كشفت عن الاتجاهات الحديثة لبعض الدول المتميزة في تنمية المعلم كدولة (فنلندا، واليابان، وكوريا الجنوبية، وماليزيا)، والاستفادة منها في تنمية المعلم بالمملكة العربية السعودية، والتوصل لبعض لتوصيات ومقترحات، وتم الاستفادة من الدراسات السابقة بأهمية تنمية المعلم، ومعرفة التوجهات الحديثة في الدول المقارنة لمقارنتها مع تنمية المعلم في المملكة العربية السعودية.

4- نتائج الدراسة ومناقشتها.

- نتيجة السؤال الأول: " ما واقع تنمية المعلم في المملكة العربية السعودية، وفنلندا، واليابان، وكوريا الجنوبية، وماليزيا؟"

أولاً- التنمية المهنية للمعلم في المملكة العربية السعودية

فقد حظي القطاع التعليمي عامة باهتمام بالغ؛ لدوره الفعال في تحقيق أهداف رؤية المملكة 2030، المتمثلة في ثلاث محاور، هي: مجتمع حيوي، واقتصاد مزدهر، ووطن طموح. والمعلم بشكل خاص؛ كونه الأداة الأكثر فاعلية في الارتقاء بجودة التعليم من خلال تزويد الطلاب بالمعارف والمهارات اللازمة لوظائف المستقبل، وتجويد البيئة التعليمية، وتطوير المناهج الدراسية. ولقد عبرت الرؤية عن التزامها بقوله: "سنسعى إلى سد الفجوة بين مخرجات التعليم العالي ومتطلبات سوق العمل، وتطوير التعليم العام وتوجيه الطلاب نحو الخيارات الوظيفية والمهنية المناسبة، وإتاحة الفرصة لإعادة تأهيلهم والمرونة في التنقل بين مختلف المسارات التعليمية، وإلى أن تصبح خمس جامعات سعودية على الأقل من أفضل (200) جامعة دولية بحلول عام (1452هـ- 2030م). وإحراز الطلاب نتائج متقدمة، مقارنة بمتوسط النتائج الدولية والحصول على تصنيف متقدم في المؤشرات العالمية للتعليم العالي". وعيه يمكن القول إن واقع عمليات تطوير النظام التعليمي في المملكة العربية السعودية لا يزال طور التنفيذ في ضوء ما هدفت إليه رؤية 2030. (رؤية المملكة العربية السعودية 2030، 2016).

إجراءات وبرامج التنمية المهنية للمعلم في المملكة العربية السعودية:

1- تنظيم المعهد الوطني للتطوير المهني التعليمي

كخطوة تنظيمية تخطيطية تم إصدار قرار من مجلس الوزراء رقم (197) بإنشاء المعهد الوطني للتطوير المهني التعليمي، والذي يتبنى صناعة مفهوم نموذجي متطور للتطوير المهني المحترف، من خلال بناء منظومة فاعلة للتطوير المهني تعمل على الارتقاء النوعي بمستوى أداء المعلمين والمعلمات والقيادة التعليمية، من خلال تنظيم عمليات التطوير المهني وفق منهجية علمية فاعلة، لضمان حدوث نمو مهني مستمر يستند إلى معايير مهنية محددة، ويلبي احتياجات المدرسة كمجتمع مهني تعليمي، ويبني كفاءتها الذاتية، ويحقق مستوى عال من تحصيل الطلاب. ويهدف إلى ما يلي:

- دعم تمهين التعليم العام، والارتقاء بمستوى الممارسات المهنية التعليمية إلى مستوى الاحتراف.
- بناء منظومة للتطوير المهني التعليمي في قطاع التعليم العام ذات كفاية وفاعلية عالية، ودعم تطبيقها.
- تنظيم عمليات التطوير المهني التعليمي وبرامجه، وضبط جودته بما يضمن كفايته وفاعليته في القطاع التعليمي.

- تعزيز التنمية المهنية المستدامة في القطاع التعليمي من خلال بناء مسارات مهنية وأوعية تطوير مهني متنوعة.
 - إعداد قيادات تعليمية من خلال الكشف عنها واستقطابها وتأهيلها. (هيئة الخبراء بمجلس الوزراء، 2019).
- ومن ذلك فإن تلك الخطوة النموذجية تتجه نحو تحقيق أهداف رؤية المملكة 2030، من خلال تقنين عملية التنمية المهنية للمعلم بخطط وبرامج ناجمة عن فلسفة واضحة، وأهداف محددة، وبرامج منظمة، وطرق وأساليب ميسرة، ليست عشوائية أو مجرد الاستجابة للتغيرات والتحوللات. ومن الناحية التاريخية فإن العناية بالتنمية المهنية للمعلم ليست غريبة أو حديثة عن سياسة المملكة العربية السعودية، فمنذ أن وضعت المملكة وثيقة التعليم عام 1390هـ أشارت إلى التنمية المهنية ضمناً في البند (4) الذي ينص على: "الحياة الدنيا مرحلة انتاج وعمل يستثمر فيها المسلم طاقاته عن ايمان وهدى للحياة الأبدية الخالدة في الدار الآخرة". وصرحت بذلك في الوثيقة المحدثة عام 1416هـ في بند (170) الذي ينص على: أن تدريب المعلمين عملية مستمرة، وتوضع لغير المؤهلين مسلكياً خطة لتدريبهم وتأهيلهم، كما توضع خطة للمؤهلين لرفع مستواهم وتجديد معلوماتهم وخبراتهم. وفي بند (171) افساح المجال أمام المعلم لمتابعة الدراسة التي تؤهله لمراتب أرقى في مجال تخصصه، وتضع الجهات التعليمية الأنظمة المحققة لهذا الغرض.

2- نظام التراخيص المهنية للمعلم (الاعتماد المهني)

ويتمثل أهم حدث في المجتمع التعليمي السعودي صدور لائحة بالمعايير المهنية للمعلمين، وتهدف إلى رفع جودة أداء المعلمين وتحسين قدراتهم ومهاراتهم، والتأكد من امتلاكهم الكفاية المطلوبة لممارسة مهنة التعليم، وأداء هذه الأمانة على الوجه المطلوب. وذلك سعياً لضمان جودة التعليم المقدم للطلاب وتحسين تعلمهم، وتعزيز دور المعلمين ورفع تأهيلهم، ومتابعة مستوى تقدمهم، وتقديم الدعم والتدريب اللازم لهم، وضبط مسارات تقدمهم المهني. وتسهم المعايير والمسارات المهنية للمعلمين في تطوير لغة مهنية مشتركة بين المعلمين، كما تعبر عن المتطلبات المهنية التي يشترك فيها جميع المعلمين، وتزود المعايير المجتمع ومؤسساته المختلفة بأسس وقواعد وطنية واضحة لمهنة التعليم، تسهم بدورها في تكوين فهم اجتماعي عام عن مكانة المعلم، ودوره الريادي في إعداد جيل المستقبل الداعم والمساهم في تنمية الوطن واقتصاده. وقد قسمت اللائحة الجديدة المعلمين إلى أربعة رتب (معلم مساعد، ومعلم ممارس، ومعلم متقدم، معلم خبير) وجعلت لكل رتبة من هذه الرتب شروطاً للترقية عليها، كما جعلت معايير محددة للوصول إليها. (هيئة تقويم التعليم والتدريب، 2017).

إن الاعتراف بكفاءة وجودة المعلم في ضوء المعايير والمواصفات تعنى التحديث المستمر لمعارفه ومهاراته، وتنميتها وفقاً للمستجدات والمستحدثات العلمية والتقنية والتكنولوجية مما يسهم في تقدم الدولة عالمياً؛ لأن الميدان الرئيس الذي يحقق لأي دولة التقدم والتفوق العلمي والاقتصادي هو التعليم وجودة عملياته. وفي ضوء رؤية 2030 تسعى المملكة إلى تنمية القطاع الاقتصادي وتطوير أدوات الاستثمار فيه بما يتناسب مع الكفاءات العالمية، من ذلك صدرت لائحة المعايير والتراخيص المهنية التي تسهم في تخريج قوى مؤهلة ذات جودة عالية.

3- برامج التنمية المهنية للمعلم

- أ. برامج التنمية المهنية التأهيلية والاستكمالية: عن طريق إيفاد المعلمين في البعثات الخارجية، والدراسات العليا، والإيفاد الداخلي في الجامعات السعودية.
- ب. المشاركة مع الجامعات لتطوير المعلمين: فقد عقدت وزارة التعليم شراكات مع ست جامعات محلية لتقديم 97 برنامجاً تدريبياً، ضمن مشروع برامج التطوير المهني التعليمي الصيفي 2020 (عن بُعد) أثناء الإجازة الصيفية، وتضمنت مجالات المشاركة تقديم دورات متخصصة حول إدارة بيئة العمل بشكل افتراضي وأكثر فاعلية، وإدارة الملفات بين المعلم وطلابه من خلال الحوسبة السحابية، وتصميم المحتوى التعليمي بطريقة تفاعلية

ومشوقة، ودمج التقنية بالتعليم من خلال تطبيقات مايكروسوفت وإعداد الاختبارات الإلكترونية وفق مهارات القرن 21.

ج. برنامج توطئ التدريب: يهدف إلى تمكين المعلمين من المهارات التي تجعلهم قادرين على الاستفادة من المستحدثات العلمية والتقنية والنظريات والمعارف التربوية والإدارية والتطويرية وتوظيفها في ممارساتهم التدريسية والتعليمية، ومن أبرز أهداف البرنامج:

- تجويد برامج التدريب للمعلمين والمعلمات.
 - المساهمة في إيجاد الحلول للمشكلات المتعلقة ببعيد المدارس عن مقرات التدريب.
 - تقديم برامج تدريبية نوعية في الفترة الصباحية دون التأثير على سير اليوم الدراسي.
 - المشاركة في تحديد الاحتياج التدريبي لمنسوبي المدرسة.
 - قياس أثر التدريب للمعلمين الملتحقين ببرامج تدريبية مركزية.
 - المساهمة في دعم مشروع التطوير المهني للمعلمين. (الزهراني، 2019).
- د. مشاريع التطوير المهني للمعلمين: تهدف إلى رفع مستوى الأداء المهني في ضوء المعايير المهنية للمعلم؛ للمساهمة في تجويد نواتج التعلم، وتقديم برامج تخصصية عامة متنوعة وفق احتياجات التطوير المهني بصورة مستمرة، وإعادة ورفع مستوى التأهيل العلمي والمهني لشاغلي الوظائف التعليمية، من خلال استثمار قنوات التعليم عن بُعد في وزارة التعليم، وتطبيقات التقنية الحديثة. ومن أبرز تلك المشاريع التطوير:
- المعلم الجديد: في إطار تهيئة المعلمين الجدد لتولي مسؤولياتهم، ورغبة في تزويدهم بالمعارف والمهارات الأساسية والتي تمكنهم من البدء بالعمل في حقل التدريس بمهنية.
 - برامج تمكين: وهو برنامج تطوير مهني لمعلمي العلوم والرياضيات يهدف إلى تطوير خبراتهم ومعارفهم ومهاراتهم التخصصية.
 - برنامج خبرات: هو برنامج نوعي يستهدف الممارسات المهنية التربوية للقيادات والمشرفين والمعلمين، من خلال المعاشية الفعلية في مدارس متقدمة و متميزة في الأداء التعليمي والممارسات المهنية.
 - برنامج استهداف: برنامج استهداف هو برنامج يهدف إلى تأهيل مجموعة محددة من شاغلي الوظائف التعليمية من خلال ابتعائهم لدراسة الماجستير في عدة جامعات مميزة عالمياً في تخصصات القيادة المدرسية، والعلوم البحتة، والتربية الخاصة، والطفولة المبكرة، والإرشاد المدرسي (العتيبي، 2021).
- وفي ضوء رؤية 2030 يرتبط مشاريع التطوير المهني بأهداف التنمية المستدامة من خلال تحقيق التعليم الشامل، العادل ذي الجودة والنوعية العالية لجميع فئات المجتمع لبناء رأس المال البشري اللازم لتحقيق التنمية المستدامة، ويؤسس بنية تحتية متمكنة في قطاع التعليم للمساعدة في تحقيق أهداف التنمية المستدامة، والاستمرار في تحقيق مبدأ العدالة بين الجنسين في فرص التعليم والتعلم، إلى جانب رفع مستوى الإنتاج الفكري والعلمي لتكوين رافد يحقق التوازن مع الاستهلاك للموارد الطبيعية، وتحقيق نمو اقتصادي مستدام، وشامل وعادل. (وزارة التعليم، 2022).

ثانياً- التنمية المهنية للمعلم في فنلندا:

ينظر الفنلنديون إلى التعليم بوصفه عملاً نبيلًا مرموقًا، يتساوى مع ممارسة مهنة الطب والقانون، كما أن الحصول على وظيفة معلم في مدرسة أساسية هي عملية تنافسية للغاية، ويلقى تأهيل المعلمين وتطويرهم المهني دعم مالي كبير، وهناك اهتمام بالدور الوظيفي للمعلم واعطائه سلطة واستقلالية في تصميم وتقييم الطلاب؛ مما يضمن مشاركتهم في التحليل المستمر وصل الممارسات. (لوس ي كريهان، د.ت/ 2020)

يعد الاهتمام بالمعلم وتدريبه في فنلندا مسؤولية الجامعات، ونظام ممارسة المعلمين الفنلندي للتعليم يتبع النموذج الأوروبي (ECTS) الذي يتضمن مسارين مختلفين بشهادتين مختلفتين، الشهادة الأولى يحصل عليها عند حصوله على درجة البكالوريوس بأكمله (180 Ects) وشهادة أخرى يحصل عليها عند حصوله على درجة الماجستير عند إكماله (181 Ects) إضافية، والجدير بالذكر أن نظام (Ects) الذي تتبعه فنلندا تتبعه أيضا 46 دولة أوروبية.

في فنلندا، ينظر بشكل متزايد إلى التنمية المهنية للمعلمين وبالتركيز على مرحلة ما بعد الالتحاق بالخدمة لذلك هناك صورا مختلفة للتنمية المهنية في هذه المرحلة ومنها ثلاثة أيام من التدريب أثناء الخدمة يلتزم كل معلم بالحصول عليها سنويا، وتختلف الطريقة التي يتم بها تقديم هذا التدريب من منطقة إلى أخرى وفقا لقرار السلطات المحلية، ومن ضمن مسؤوليات السلطات تهيئة الظروف الملائمة وتوفير الموارد اللازمة للتنمية المهنية للمعلمين أثناء الخدمة.

وهناك مشروعات تحظى باهتمام كبير في فنلندا لتنمية نشاطات التنمية المهنية داخل المدارس التي يتولى مسؤوليتها المعلمون أنفسهم من خلال تبادل الخبرة والتعلم من بعضهم بعضا. ويؤكد المجلس الاستشاري للتنمية المهنية لكوادر التعليم في فنلندا على هدف تمكين المعلمين من اكتساب المهارات اللازمة للتنمية المهنية المستدامة في السنوات القادمة، ومن أجل تحقيق هذا الهدف، حدد المجلس الأعلى للتعليم مجموعة من القيم الأساسية الحاكمة لتطوير كفايات مهنة التدريس، والتي تتمثل في الآتي:

- 1- التعلم مدى الحياة.
 - 2- التوجه المعرفي القائم على الاستقصاء وامتلاك مهارات البحث العلمي الفعالة.
 - 3- توقع الاحتياجات والكفايات المستقبلية في التعليم وفي إطار هذه القيم الحاكمة.
 - 4- تعد مهنة التدريس مهنة تعلم. ولذا يتوقع من المعلمين أن يتحملوا مسؤولية تطوير أدائهم المهني.
- والانتقال من أسلوب التدريب لعدة أيام أثناء الخدمة إلى مشروعات وبرامج التنمية المهنية المستمرة التي يمكن أن تحقق نتائج أكثر استدامة. فعلى سبيل المثال، تخلت كثير من المراكز الجامعية التي تقدم تدريبا للمعلمين أثناء الخدمة عن أسلوب الدورات التدريبية القصيرة، وأصبحت تركز بصورة أكبر على هدف إكساب المعلمين المهارات النقدية اللازمة لتقويم أدائهم بصورة ذاتية، وإجراء البحوث الإجرائية داخل مدارسهم، والتي يمكنهم من خلالها تنمية مهاراتهم المهنية، وتعلم كفايات وخبرات جديدة في التدريس وأيضا مشاركة هذه الخبرات مع زملائهم (المركز العربي للبحوث التربوية، 2019).

تعتبر درجة الماجستير شرط أساسي لممارسة مهنة التعليم في فنلندا، وهناك اختلاف أساس في نظام إعداد معلمي المرحلة الابتدائية ومعلمي المرحلة الثانوية، فمعلم المرحلة الابتدائية يشترط عليه أن يتخصص في قسم التعليم، مع إنهاء مقررات فرعية في مادتين من مناهج المرحلة الابتدائية كما يشترط حصوله على شهادة البكالوريوس بعد إكماله في ثلاث سنوات دراسية، تتبعها سنتان دراسية يحصل في إثرها على درجة الماجستير (نظام تكاملي حيث يركز على إعداد المعلم علميا وتربويا ومهنيا جنبا إلى جنب دون فواصل زمنية وذلك في مرحلتي البكالوريوس والماجستير). (بن هويلم والعنادي، 2015).

أما معلمي المرحلة الثانوية فيشترط أن يتخصصوا في المادة التي سيعلمونها، حيث يلتحقون لدراسة أي من التخصصات كالرياضيات وخلافه في أحد الجامعات، ومن ثم يقررون أثناء دراستهم أو بعد إتمامها أن يكونوا معلمين متخصصين للمرحلة الثانوية، وحينها عليهم بعد أن ينهوا أربع سنوات من الدراسة النظرية للمادة الالتحاق بقسم التعليم في الجامعة المخصص لإعداد المعلمين ليتمكنوا من إتقان مهنتهم، وفي نهاية البرنامج ذي الخمس سنوات يحصلون على درجة الماجستير (نظام تتابعي بمجرد إنهاء الطالب سنوات التخصص الأربع يلتحق بعدها لمدة عام بقسم التعليم في الجامعة بغرض الإعداد المهني التربوي). (صبري وتوفيق، 2017).

برامج المعلمين في فنلندا:

أبرز ما يميز برامج المعلم في فنلندا والذي يمنحها قوة علمية تركيزها على اكتساب المعلم المهارات البحثية لتجعله مواكبا ذلك لطلابه، ناقلا لأبرز تطورات العلم والتركيز على مهارة البحث، ومن البرامج التي يتم تدريسها في فنلندا ما يلي:

- 1- الجانب المهني وطرق التدريس: وهي تشغل 20% من الخمس سنوات الخاصة ببرنامج إعداد المعلم، ويتم ذلك على فترات وليس دفعة واحدة، وهذا يعني أن سنة كاملة من هذا البرنامج تركز على هذا الموضوع
- 2- الأبحاث دمج البحوث والدراسات مع جميع جوانب برامج إعداد المعلم إضافة إلى كتابة أطروحة الماجستير يعتبر من أفضل ميزات برنامج إعداد المعلم في فنلندا.
- 3- التدريب العملي: في مؤسسات إعداد المعلمين ومدته ثلاثة أشهر، ويتميز بأنه تدريب مكثف وشامل وفعال.
- 4- الدراسات الأكاديمية: وهي تشمل التخصص الذي سيدرسه المعلم، وقد تكون متخصصة أو ثانوية اعتمادا على المؤهل المرغوب الحصول عليه.
- 5- دراسة مهارات الاتصال واللغة وتكنولوجيا الاتصالات والمعلومات
- 6- التدريب على التعلم الذاتي وهي تقود الطلاب لتطوير برامجهم الفعالة وخططهم المهنية ودفعهم لتحقيق أهدافهم.
- 7- دراسات اختيارية: وتشمل على مقررات مختلفة تتنوع وفق المؤهل الذي يسعى الطلاب للحصول عليه. (سالبيرج، 2016؛ الشوبكي، 2021)

ويحظى المعلمون في فنلندا بتطوير مهني إلزامي حيث تتولى المقاطعات تمويل المدارس الفنلندية لأجل عمليات التطوير المهني؛ لذا تختلف متطلباته بحسب المقاطعة، وتطلب الحكومة الوطنية من كل مقاطعة أن تمول على الأقل ثلاثة أيام من التطوير المهني الإلزامي سنويا، وتختلف المدة الزمنية المخصصة للتطوير المهني على نحو كبير بين المقاطعات، لذا لا تتدخل الحكومة في نوع التطوير المهني الذي يشارك فيه المدرسون، وتشير الأبحاث إلى أن المدرس الفنلندي العادي يمضي سبعة أيام سنويا في التطوير المهني، وتنظم بعض المقاطعات برامج أطول للتدريب في أثناء العمل إلا أن هذا النظام من الممكن أن يتغير مع الإصلاح المستمر. (خضير، 2021).

ثالثاً- التنمية المهنية للمعلم في اليابان:

لا شك أن للمعلم مكانة عالية في المجتمع الياباني ويعتبر من أصحاب المهن المحترمة جدا، وقد سعت اليابان إلى التطوير والإصلاح التربوي وخاصة في مجال ترخيص المعلمين، حيث قامت بإنشاء نظام للتخصيص لمهنة التعليم، فُسم لعدة مستويات هي:

أولاً: الإجازة أو الترخيص العادي: ومدة هذه الرخصة عشر سنوات يجدد بعدها، ويشمل ثلاثة أنواع من التراخيص هي:

- الترخيص التخصصي: ويشترط درجة الماجستير للحصول عليه.
 - الترخيص الاعتيادي: ويشترط درجة البكالوريوس للحصول عليه أو ما يعادلها.
 - الترخيص الثانوي: دبلوم عال أو ما يعادله.
- ثانياً: الترخيص الخاص: ومدته عشر سنوات، ويمنح عادة لأصحاب الكفاءة من غير المعلمين والذين اجتازوا اختبار القبول الذي تعده وزارة التربية.

ثالثاً: الترخيص المؤقت: ومدته ثلاث سنوات. (الحربي والمنيع، 2015).

ويتخرج جل معلمي اليابان من الكليات المتوسطة والجامعات، ويشترط لمزاولة مهنة التدريس والتي تقسم إلى فئتين: الفئة الأولى: لتدريس طلاب رياض الأطفال المرحلة الابتدائية والثانوية الدنيا، ويستلزم: شهادة البكالوريوس (4 سنوات) حضور تدريب عملي مكثف لمدة أسبوعين 59 ساعة دراسية. الفئة الثانية: لتدريس الثانوية العليا، ويستلزم: الحصول على شهادة الماجستير، بالإضافة إلى تدريب مدته 83 ساعة دراسية. ولا يتم الحصول على الرخصة إلا بعد ست أشهر من التدريب، ويتم تجديدها كل 12 شهرا أيضا. (أبو زاهرة وآخرون، 2022).

أشكال تدريب المعلمين أثناء الخدمة:

تهتم اليابان بالتنمية المهنية للمعلمين أثناء الخدمة اهتماما واضحا، إذ أنها تحدد بأن يتلقى المعلمون الجدد تنصيب إجباري لمدة عام واحد يتكون من 60 يوما داخل المدرسة، و30 يوما خارج المدرسة في أحد المراكز التعليمية بالولاية، ويتم في التدريب في المدرسة التي يعملون بها تحت إشراف مرشد من المعلمين ذوي الخبرة، حيث يفرغ له وقتا للعمل معهم، وملاحظة أداء هؤلاء المعلمين أسبوعيا وبانتظام.

وبناء على تقرير من المعلم الخبير في المدرسة عن أداء المعلم الجديد خلال هذا العام، يتم ترشيحه للجلوس لاختبار وطني لمزاولة مهنة التدريس (رخصة المعلم) (علوان، 2022).

وقد وضعت وزارة التعليم، ومجالس التعليم الإقليمية بالمقاطعة عدة أنواع للتنمية المهنية أثناء الخدمة

وهي:

- 1- تنمية مهنية يقوم به المعلمون أنفسهم في مجموعات.
- 2- تنمية مهنية داخل المدرسة.
- 3- تنمية مهنية تقدمها الولايات في المراكز التعليمية.
- 4- تنمية مهنية تقدمها وزارة التعليم في مراكز التدريب القومي. (علوان، 2022)

ومما يساهم أيضا في تحقيق التنمية المهنية للمعلمين خصوصا ما يتعلق بالجانب التربوي أسلوب المراسلة والذي يعتمد على إيصال مواد التدريب والتعليم إلى المعلمين في مقارهم، وكذلك وفرت الدولة للمعلمين من 15 إلى 25 ساعة أسبوعيا من أجل التخطيط بشكل تعاوني والمشاركة في تحليلات تعلم الطلاب والبحث الاجرائي وملاحظة فصول بعضهم بعضا. ومن الممارسات العملية التي تتجلى فيها المستوى العالي من التشاركية المهنية ما يدعى ممارسة "تحليل الدروس الصفية" والتي عادة ما تتم في مستويات عدة منها: على مستوى المدارس حيث يتم تحليل بعض الدروس في كل مادة دراسية، ويتضمن التحليل مراجعة للأبحاث الحديثة التي تتعلق بتدريس محتوى معرفي معين وتعلمه. ويتم الاعتماد بشكل كبير على أدلة المعلم، حيث أنها تمد المعلم بمعلومات ثرية حول طرق التدريس الحديثة، وأنماط تفكير الطلبة، وغيرها من المعارف اللازمة لتنمية المعلم ودعمه مهنيا. أما تحليل الدروس على المستوى الوطني فيطلب من المعلمين المتميزين القيام بعرض بعض الدروس الحية، بحضور آلاف من التربويين من جميع أنحاء الدولة. عبر شاشات الفيديو المتصلة بالإنترنت، لمناقشتها على المستوى الوطني وتقييمها وإبداء الرأي حولها. (دخيل الله، 2020؛ هاتي، 2019؛ المركز العربي للبحوث التربوية لدول الخليج، 2019).

ومن أشكال التدريب أثناء الخدمة:

- تدريب داخل المدرسة لمدة عام: حيث تقدم تدريبات إدارية في المدرسة على أيدي خبراء المناهج والموجهين أثناء التدريب يقوم المعلمون المدربون بالتدريس لفصول من الطلاب أمام زملاء المهنة، وبحضور الخبير والمدرّب.
- تدريب غير رسمي: من خلال الالتحاق بعضوية إحدى التجمعات المستقلة ويتم في مجموعات دراسية ويكون بين المعلمين أنفسهم، على مستوى الحي أو الولاية، لتبادل المهارات والخبرات، بتواصل في حجر المعلمين أو المقالات الأسبوعية.

- تدريب في مركز التعليم المحلي: حيث ينظم مجلس التعليم برامج تدريبية تغطي مختلف التخصصات والاحتياجات، وإرشاد الطلاب، إدارة الصف، وتكنولوجيا التعليم، وإدارة المدرسة والعديد من المجالات.
 - تدريب يقدم سنويا ثلاث معاهد متخصصة لأغراض تطوير المعلم أثناء الخدمة، ويُختار له بضع مئات من المعلمين المتميزين على مستوى الدولة ومدته سنتان.
 - تدريب تقدمه وزارة التعليم في مركز التدريب القومي إلى معلمي المدارس: ويُدعى للحدوث فيه نخبة مختارة من أساتذة الجامعات، والقضاة وكبار رجال الصناعة.
 - تدريب كل عشر سنوات عندما يُصدر دليل مناهج جديد لتعريف المعلمين به (أبوزاهرة وآخرون، 2022).
- مما سبق؛ نرى أن برامج التنمية المهنية للمعلمين في اليابان تمنح فرصا تمثل تحديا كبيرا أمام المعلمين لإثراء التنمية المهنية لهم من خلال تحسين جودة أدائهم التدريسي، وتبادل الخبرات، والبحث في مجال عملية التدريس، وتنمية الأساليب التدريسية، وتشجيع النمو الذاتي للمعلمين، وتغيير مستمر في الأداء نحو الأفضل.

رابعاً- التنمية المهنية للمعلم في كوريا الجنوبية:

يحظى المعلم الكوري بالاحترام والمكانة الاجتماعية الرفيعة. فكلمة معلم في كوريا الجنوبية تعد بمثابة دستور عمل، ويرتبط هذا الاحترام الذي يلاقه المعلم من طلابه والتبجيل بإحدى السمات والقيم الثقافية والسلوكية لهذا المجتمع، وقد أكدت العديد من الدراسات السابقة على ذلك منها دراسة (Ee-gyeong, & Han, 2002)، وتعد وزارة التعليم الكورية هي الجهة المسؤولة عن التنمية المهنية والإشراف على جميع جوانبها.

ترخيص المعلمين في كوريا الجنوبية:

إيماناً بقيمة المعلم فقد حظي باهتمام كبير في تنميته المهنية من خلال توفير التدريب الأكاديمي للحصول على الشهادات والتدريب المهني كذلك في مجال ممارسات التعليم، مع تعزيز قدرة المعلمين على الأداء بكفاءة في الفصل الدراسي. ويتم تصنيف برامج التدريب حسب الغرض من التدريب إلى: التدريب على المعلومات الرقمية، والتدريب على صياغة المناهج، والتدريب العام، وتدريب المعلمين. ويستطيع المعلم في كوريا الجنوبية الحصول على رخصة درجة عليا من خلال التدريب التربوي أثناء الخدمة، وهي الرخصة التي تؤهله للحصول على مراتب أعلى، وتتكون رخص المعلم في كوريا من أربعة مستويات وهي: معلم درجة أولى، ومعلم درجة ثانية، ونائب مدير، ومدير (الذروي، 2021؛ صبري وتوفيق، 2017).

فلسفة التنمية المهنية في كوريا الجنوبية:

تفرض الحكومة ما لا يقل عن 20 ساعة كل عام على المعلمين للمشاركة في أنشطة التنمية المهنية وتشجع الإدارات التعليمية تبادل المعلمين الكوريين لأفكارهم ودعم بعضهم البعض، ويعمل المزيد من المعلمين ذوي الخبرة على تقديم خطط الدروس وأنشطة الفصل الدراسي للمعلمين الأقل خبرة كل أسبوع، وتستند التنمية المهنية للمعلمين في كوريا الجنوبية إلى الطريقة التقليدية في نقل مهارات التدريس من خلال نموذج يسمى النموذج الهرمي للخبرة؛ أي يذهب المعلمون إلى زملائهم الخبراء ويكتسبون الكثير من المعرفة المهنية منهم وتتضمن التنمية في هذا النموذج التقليدي المعرفة التي يتم تضمينها وإعدادها جيداً وتقديمها إلى المعلم ويأتي المعلمون إلى ورش العمل أو يحضرون الفصول الدراسية أو عن طريق الاتصال بالإنترنت من أجل الحصول على معرفة الخبراء التي بدورها تعمل على تغيير طريقة التدريس الخاصة بهم. (الحربي ومسيل، 2021).

يقضي المعلمون الكوريون وقتاً أقل في التدريس مقارنة بالعديد من الدول الأخرى، ووقتاً أطول في الأنشطة مثل التحضير للفصل والعمل الإداري ولدى العديد من المدارس الابتدائية والثانوية مكاتب مشتركة للمعلمين مما

يعزز التبادل بينهم ويسمح بالمزيد من المشاركة في الأنشطة المدرسية، كما أن المعلمين يتم تبادلهم بين المدارس خاصة الابتدائية كل 5 سنوات مما يساعد في توفير فرص تعليمية متساوية لكل من الطلاب والمعلمين بغض النظر عن الحالة الاجتماعية والاقتصادية للمجتمع المحلي الذي توجد به المدرسة. وبعد 3 سنوات قبل ترقيةهم يجب أن يحصلوا على تدريب إضافي ويحصل المعلمون المشاركون في المجموعات البحثية على اعتماد بحثي من أجل الترقية، ويمكن للمعلمين المنتظمين الذين لديهم تراخيص الترقية (لزيادة الأجر) من خلال سنوات معينة من الخبرة والحصول على درجة الماجستير في الفترة المسائية أو العطلات الرسمية (الحربي ومسيل، 2021).

وعلى صعيد المنحى التقني في كوريا الجنوبية فأنها تدعم تنمية المعلم تقنياً من خلال إطلاق الخطة الرئيسية لتطوير البنية التحتية لتكنولوجيا المعلومات والاتصالات مع جهاز كمبيوتر واحد لكل معلم ووصول الإنترنت لفصله كما تم تعديل المناهج الدراسية لتطوير مهارات التكنولوجيا وتحقيق الثقافة الحاسوبية لكل من المعلمين وطلابهم، وتعتمد حديثاً على تفعيل تربية المواطنة الرقمية وتحقيق الثقافة الحاسوبية (الذروي، 2021).

أشكال التنمية المهنية للمعلمين في كوريا الجنوبية:

يوجد في كوريا الجنوبية ثلاثة أنواع مختلفة من المؤسسات للتنمية المهنية للمعلمين أثناء الخدمة وهي: معاهد إعداد المعلمين، الجامعات العامة، كليات التربية العليا. وتتخذ التنمية المهنية والتدريب أثناء الخدمة نظاماً مزدوجاً حيث يتضمن نوعين من التدريب وهما:

- التدريب الخاص المؤهل للحصول على شهادات خاصة فيما يتعلق بالترقية ويشمل هذا التدريب معلمي رياض الأطفال ومعلمي الصف الأول والثاني والموجهين ونواب مديري المدارس والمديرين وعادة ما تتضمن هذه الدورات التدريبية حضوراً لمدة 180 ساعة.
- التدريب العام لزيادة المعرفة الشاملة في النظرية والممارسة التربوية وتعزيز احترافية المعلمين: ويشمل التدريب المهني العام في مجالات معينة مثل تكنولوجيا المعلومات، ومحتوى المناهج المحدثة، والفنون الحرة، والدراسات التعليمية العامة، وتعتبر المشاركة في هذا التدريب تطوعية وليست رسمية. (الحربي ومسيل، 2021: الذروي، 2021).

أساليب التنمية المهنية للمعلمين في كوريا الجنوبية:

تتمثل أشكال التنمية كما ذكرها الحربي ومسيل (2021) للمعلمين في كوريا الجنوبية من خلال:

- أولاً- التعلم من خلال المدارس: ويكون على المستوى المدرسة ومنها:
 - إشراف الأقران: وهو شكل من أشكال الدرس التوضيحي المخطط له ويجب على جميع المعلمين فتح فصولهم الدراسية مرة أو مرتين سنوياً والحصول على ملاحظات الزملاء
 - التعلم التعاوني مع الزملاء: توفير فرصة للتعلم التعاوني وإتاحة المحادثات مع الزملاء لاكتساب رؤى الآخرين حول المشكلات العملية وتبادل وجهات النظر المختلفة حول عملية التعليم والتعلم وبالتالي ممارسة التفكير الذاتي والناقد.
 - التأمل الذاتي: التشجيع على التأمل في ممارسات التدريس الخاصة بهم.
 - مجالس المعلمين للمناهج الدراسية: وتوجد في كل مدرسة وتتكون حسب الصف في المرحلة الابتدائية وحسب المادة في المرحلة الثانوية وتقوم هذه المجالس بتطوير خطط الدروس والتقييمات بشكل تعاوني ومناقشة قضايا الفصل

ثانيًا-التعلم من خلال الإنترنت: وهناك 4 مجتمعات تعلم للمعلمين الكوريين عبر الإنترنت وهي:

- موقع Indischool وهو الموقع الرئيسي لمعلمي المرحلة الابتدائية.
- موقع GeoGebra وهو للرياضيات والعلوم.
- موقع Kkulmat المساعدة على الدراسة في المنزل.
- موقع مجموعة المعلمين للطلاب الموهوبين.

ثالثًا- التعلم من خلال البحث الإجرائي:

يعد البحث الإجرائي أحد متطلبات التنمية المهنية للمعلمين في كوريا الجنوبية وبعدها مهمًا في مراجعات وتقييم المعلمين سنويًا وكذلك في تخصيص الحوافز والترقيات، وتتيح المقاطعات المنح للمدارس التي تقود مشاريعها البحثية حيث يمكن لكل مدرسة اختيار موضوع البحث وإجراؤه ونشر نتائجه، كذلك دعوة المعلمين من المدارس الأخرى لمراجعة النتائج التي توصلوا إليها.

مما سبق يتضح أن هناك اهتمام كبير بمجال التنمية المهنية للمعلمين في كوريا الجنوبية، حيث تعددت أشكال التنمية المهنية للمعلمين أثناء الخدمة ما بين استخدام نموذج الخبرة الهرمي وتبادل الخبرات بين المعلمين القدامى والجدد، كذلك المشاركة في الأنشطة البحثية والبرامج التدريبية لرفع كفاءة المعلمين والحصول على الرخصة المهنية، وتشجيع المعلم للحصول على درجة الماجستير بالإضافة إلى سنوات الخبرة للترقيات.

خامسًا- ما واقع التنمية المهنية للمعلم في دولة ماليزيا؟

تعتبر ماليزيا من الدول ذات النمو المتسارع في قلب جنوب شرق آسيا، فقد أولت حكومتها عناية خاصة بتأسيس معاهد لتدريب المعلمين وتأهيلهم على المستوى الوطني، وتخرج معلم فصل عالي، قادر على إنجاز طموحات الدولة الماليزية، حيث يستطيع أن يقوم بالتدريس في أي فصل في أي مكان في العالم، ويستطيع أن يثبت كفاءته وتميزه كمعلم، بغض النظر عما يقوم بالتدريس له، وبغض النظر عن المادة التي يقوم بتدريسها (الذبياني، 2014).

تدريب المعلمين أثناء الخدمة في ماليزيا:

يوجد في ماليزيا 27 معهد لتنمية المعلمين مهنيًا حيث تخطط الجامعات لتنظيم دورات قصيرة الأجل وعقد المؤتمرات والندوات من أجل تدعيم قدراتهم والعمل على تطوير إمكانياتهم وتطويرهم الشخصي بالإضافة إلى زيادة مهاراتهم ومعارفهم. وتؤكد برامج التدريب على رفع مستوى المؤهلات التي يتطلبها العمل بمهنة التدريس، ومحو الأمية الحاسوبية وتعلم مهارات الحاسب، وإدخال مفهوم الجودة الشاملة في المدارس، وتطوير النظام المعلوماتي في الإدارة التعليمية، كما تهدف إلى مساعدة المعلمين بممارسة البحوث الإجرائية والمستجدات في مجال طرق التدريس. والجدير بالذكر تتميز أساليب التنمية المهنية للمعلمين في ماليزيا بأسلوب التعاون والتواصل بين المعلم وزملائه المعلمين، الاشتراك في حلقات النقاش ومجتمعات التعلم عبر الإنترنت، استخدام الحاسب المحمول والمدونات، حضور الندوات والمؤتمرات، قراءة المجلات المهنية والكتب والمقالات (خليل، 2022).

وقد توجهت برامج تدريب المعلمين إلى الاستفادة من التكنولوجيا في عملية التعليم والتعلم من خلال تنمية المعلمين إلكترونيًا كونهم القوى العاملة لتمكينهم من توظيفها داخل الفصول لإدارة المدارس الذكية وتعزيز بيئة التعلم الافتراضية من خلال إدخال شبكة G4 فهي متاحة في مدارس ماليزيا ويمكن للمعلمين استخدامها لإنشاء منصة للتعلم الافتراضي، وقد انطلقت أهداف التنمية المهنية الإلكترونية من رؤية الحكومة الماليزية 2020م وتوفير الدعم اللازم للبنية التحتية التكنولوجية، وهو مشروع "تحسين جودة التعليم للجميع" وضعته للنهوض بالتعليم لتصبح ماليزيا إحدى البلدان المتقدمة (خليل، 2022؛ الشوبكي، 2021).

ترخيص المعلمين في ماليزيا:

اهتمت ماليزيا بانتقاء أفضل المتقدمين لمهنة التدريس، وتشتراط أن يكونوا من خريجي البرامج الأكاديمية المعتمدة من قبل هيئة التقييم والاعتماد الماليزية MQA حتى يمكن الترخيص لهم بالعمل في مجال التدريس، ثم يواصل المعلمون بعد التحاقهم بالعمل حضور الدورات التدريبية التي تنفذها وزارة التعليم لرفع مستوى معارفهم وقدراتهم ومهاراتهم في كافة الجوانب الأكاديمية والمهنية والإدارية. (شير، 2017).

وتقوم مختلف الأقسام التابعة للوزارة بتنظيم تدريب المعلمين مهنيًا على النحو التالي (الذبياني، 2014):

- يقوم قسم التخطيط والبحوث التربوية بمسؤولية التخطيط لتدريبهم المهني ويهدف 'لأي تعزيز الإثراء المهني والشخصي للمعلمين.
 - يقوم قسم إعداد المعلمين بالكليات التربوية بتقديم برامج التنمية المهنية أثناء الخدمة للمعلمين لرفع المستوى المعرفي والمهارات والقدرات والخبرات لهم.
 - يقوم مركز تطور المناهج وقسم التعليم الفني والمهني ونقابة الاختبارات بعقد برامج تدريبية للمعلمين كل حسب اختصاصه وتشمل البرامج: (ورش عمل حول المناهج الجديدة- تدوير العمل ويقصد به تحويل المعلم من مدرسة لأخرى من أجل إكسابه خبرات جديدة- الزيارات القصيرة).
- وتطبق وزارة التربية الماليزية نظام التدريب أثناء الخدمة كل 5 سنوات، إذ يتم تدريبهم بعد قضاء المعلمين 5 سنوات في التدريس لتلبية المتطلبات الحديثة من أساليب التدريس والمعارف الجديدة، وتعتمد استراتيجيات التدريس للتنمية المهنية على العديد من الأساليب مثل أسلوب حل المشكلات والتعلم الذاتي والاعتماد على أسلوب المناقشة والعصف الذهني والتعلم بالاكتشاف واستخدام تكنولوجيا التعليم وخاصة السمعية والبصرية (الذبياني، 2014).
- وعلى صعيد البحث العلمي فقد اهتمت الحكومة الماليزية بالبحث الإجمالي ودوره في تحقيق التنمية المهنية للمعلمين وقد وفرت لهيئة التخطيط وتطوير البحث ميزانية إضافية بمبلغ ستمائة ألف إجراء البحوث الإجرائية، حيث بدأت أدوار المعلمين كباحثين عندما اعتمدت الوزارة تدريب جميع المعلمين على البحوث الإجرائية من خلال دورة التطوير المهني في إطار برنامج الابتكارات والتميز والبحث (PIER) والذي يهدف لغرس ثقافة البحث العلمي بين المعلمين، والتأمل في ممارساتهم التدريسية وتطويرها والذي من شأنه تحسين مستوى احتراف المعلمين (السيد، 2020).

يتضح مما سبق بأن دولة ماليزيا اهتمت بتنمية المعلمين مهنيًا بشكل كبير وخاصة في مجال التكنولوجيا ومحو الأمية الحاسوبية وذلك تزامناً مع مشروع رؤية حكومة ماليزيا والتي حددت عام 2020م لتحقيقه، فاهتمت ببرامج تنمية المعلمين بتركيزها على التكنولوجيا وتفعيلها داخل الفصول في المدارس الذكية، إضافة إلى أنها تركز في تدريبها على استراتيجيات تدريس مختلفة كالتعلم الذاتي أو أسلوب حل المشكلات أو المشروعات.

- نتيجة السؤال الثاني: " ما أوجه الشبه والاختلاف في برامج التنمية المهنية للمعلم بين المملكة العربية السعودية وكلا من (فنلندا، واليابان، وكوريا الجنوبية، وماليزيا)؟"

وللإجابة على السؤال: قامت الباحثات بعمل مصفوفة تضمنت أوجه الشبه والاختلاف، وكما يبينها الجدول

(1)

جدول (1) أوجه الشبه والاختلاف في برامج التنمية المهنية للمعلم بين المملكة وكلا من (فنلندا، واليابان، وكوريا الجنوبية، وماليزيا

المجال	المملكة السعودية	فنلندا	اليابان	كوريا الجنوبية	ماليزيا
المجال الأكاديمي	يتم تدريب بعض المعلمين أثناء الخدمة في المملكة، ضمن برنامج	تعتمد فنلندا على في تنمية المهنية للمعلمين	المعلمون الجدد في اليابان يتم تدريبهم اجباريًا لمدة عام (٦٥)	يتم التدريب لزيادة المعرفة الشاملة في النظرية التربوية في مجال	يتم تدريب المعلمين أثناء الخدمة كل 5 سنوات لتلبية المتطلبات الأكاديمية الحديثة

المجال	المملكة السعودية	فنلندا	اليابان	كوريا الجنوبية	ماليزيا
	التعليم الأمثل، يهدف تدعيم الجانب الأكاديمي لدى المعلمين	على نوعين من الدراسات وهي الأكاديمية، والاختيارية بحسب تخصص المعلم.	يومًا داخل المدرسة، و(30) يوم خارجها، التدريب في المدرسة التي يعملون بها تحت إشراف مرشد من المعلمين ذوي الخبرة	الدراسات التعليمية، ومحتوى المناهج، وحضور المؤتمرات حول الموضوعات التعليمية، والإفادة من المعلمين ذوي الخبرة من خلال ورش العمل، والتدريب، وفرق التعلم، والمشورة.	من المعارف الجديدة، وأساليب التدريس، ورفع مستوى المؤهلات التي يتطلبها العمل بمهنة التدريس.
المجال الذاتي	تحتسب للمعلمين في المملكة أثناء الخدمة عدد من الساعات التدريبية الاجبارية لحضور دورات في التطوير المختص بشتى جوانب عملية التعليم.	يتم تدريب المعلمين على التعلم الذاتي الذي يدعم خططهم المهنية.	تعتمد اليابان التنمية المهنية التي تقوم بها مجموعة من المعلمين بأنفسهم داخل المدرسة	تعتمد على تشجيع المعلمين على التأمل في ممارسات التدريس الخاصة بهم والتفكير فيها لتطويرها وتحسينها. وحضور دورات تدريبية وأنشطة تنمية مهنية لمواكبة التطورات الجديدة.	تهدف التنمية المهنية للمعلم في ماليزيا إلى مساعدة المعلمين على الإثراء والتعلم الذاتي عبر الإنترنت، ويشمل: البرامج والدورات التدريبية، وممارسة أسلوب التأمل لأدائهم التدريسي.
مجال العلاقات الانسانية	تعقد الوزارة في المملكة الشراكة مع الجامعات لتطوير المعلمين.	تأهيل المعلمين وتطويرهم المهني في فنلندا يحظى بدعم مالي كبير، وهناك اهتمام بالدور الوظيفي للمعلم واعطائه سلطة واستقلالية في تصميم وتقييم الطلاب	يقدم مجلس التعليم في اليابان برامج تدريبية تغطي مختلف التخصصات والاحتياجات لتطوير المعلمين مهنيًا، والعلاقات التفاعلية بين المعلم وطلابه وأيضًا تقدم دورات في مركز التدريب القومي مع نخبة مختارة من أساتذة الجامعات، والقضاة وكبار رجال الصناعة.	اهتمت وزارة التعليم بتنمية الجانب الاجتماعي للمعلمين بأن يكونوا فاعلين بالمجتمع، وتحقيق التواصل مع أفراد المجتمع المحلي، وبناء علاقات مع المتعلمين وأولياء الأمور، كما يتم تحقيق العلاقات الاجتماعية من خلال تبادل المعلمين بين المدارس.	اهتمت بالتنمية المهنية الاجتماعية للمعلم من خلال تقديم برامج تدريبية محلية وخارجية بالشراكة مع برامج المنح، والاهتمام بتنمية المهارات الاجتماعية للمعلمين.
مجال البحث العلمي	تدعم المملكة الأبحاث الإجرائية في عملية التعليم وتقدم الحوافز للمميزين من المعلمين وخصوصًا فئة المعلم الخبير.	تعتمد فنلندا البحث الإجرائي لتنمية المعلمين.	تعتمد اليابان البحث الاجرائي بين المعلمين للكشف عن المشكلات التي تواجه عملية التعليم	تمول كوريا الجنوبية البحث الإجرائي، وتدعم المعلمين للحصول على درجة الماجستير، كما يحصل المعلمون المشاركون في المجموعات البحثية على اعتماد بحثي من أجل الترقية.	اهتمت الحكومة الماليزية بتمويل البحوث الإجرائية، ودعم وتحفيز المعلمين لممارسة البحوث الإجرائية، وتنظيم المؤتمرات السنوية لتحسين الممارسات التدريسية، ومواكبة المستجدات، وتبادل النتائج.
مجال الأداء	تعتمد المملكة برامج التنمية المهنية التأهيلية	تهتم فنلندا بالجانب المهني	يتم وضع أدلة تفصيلية للمعلمين في اليابان كل	يتم تبادل الخبرات التدريسية بين المعلمين	تنوع برامج التدريب لتطوير الجوانب المهارة والأدائية

المجال	المملكة السعودية	فنلندا	اليابان	كوريا الجنوبية	ماليزيا
التدريسي	والاستكمالية: عن طريق إيفاد المعلمين في البعثات الخارجية، والدراسات العليا، والإيفاد الداخلي في الجامعات السعودية.	وطرق التدريس، حيث لا بد على المعلم من تعلم كفايات وخبرات جديدة في التدريس وأيضاً مشاركة هذه الخبرات مع زملائهم	١0 سنوات، ويتم تطويرها وفق أداءات المعلمين الخبراء في دروس حية عبر شاشات الفيديو.	الكوريين من خلال تقديم المعلمين القدامى خطط الدروس وأنشطة الفصل الدراسي للمعلمين الجدد كل أسبوع، كما يتم تبادل المعلمين بين المدارس كل 5 سنوات.	للمعلم ومنها التدريب في مواقع العمل كالحلقات الدراسية وورش العمل، وتدوير العمل بتحويل المعلم من مدرسة لأخرى لإكسابه خبرات جديدة، والالتحاق بالمؤسسات التعليمية، والزيارات القصيرة، والدورات التدريبية.
مجال التقنية	تتضمن شراكات الوزارة مع الجامعة تقديم عقد دورات متخصصة حول إدارة بيئة العمل بشكل افتراضي وأكثر فاعلية ودمج التقنية بالتعليم من خلال تطبيقات مايكروسوفت وإعداد الاختبارات الإلكترونية وفق مهارات القرن 21.	يتم تدريس مهارات الاتصال واللغة وتكنولوجيا الاتصالات والمعلومات.	فعلت اليابان أسلوب المراسلة في التنمية المهنية للمعلم، واللبث الحي للدروس عبر الشاشات لتعزيز التدريس الفعال والمتميز.	اهتمت كوريا الجنوبية بالتدريب المهني للمعلمين في مجال تكنولوجيا المعلومات، وهناك عدة مجتمعات للمعلمين على الإنترنت، كما تقدم برامج تدريبية تطويرية للمعلمين من خلال الإنترنت والوسائط المتعددة.	فعلت ماليزيا برامج تدريبية لمحو الأمية الحاسوبية وتعلم مهارات الحاسب، وتطوير النظام المعلوماتي في الإدارة التعليمية وتنمية المعلمين إلكترونياً لإدارة المدارس الذكية، وتبادل الخبرات عبر الإنترنت والوسائط المتعددة.
تراخيص المعلم	نظام التراخيص المهنية للمعلم (الاعتماد المهني) في المملكة وفق معايير ومساومات مهنية للمعلمين وقسمت اللانحة الجديدة المعلمين إلى أربعة رتب (معلم مساعد، ومعلم ممارس، ومعلم متقدم، معلم خبير) وجعلت لكل رتبة من هذه الرتب شروطاً للترقية عليها، كما جعلت معايير محددة للوصول إليها.	تتبع فنلندا النموذج الأوربي الذي يتضمن مسارين مختلفين بشهادتين، مختلفتين، الشهادة الأولى يحصل عليها عند حصوله على درجة البكالوريوس، وشهادة أخرى يحصل عليها عند حصوله على درجة الماجستير عند إكماله إضافية.	هناك عدد من التراخيص في اليابان ومنها الفئة الأولى: لتدريس طلاب رياض الأطفال المرحلة الابتدائية والثانوية الدنيا، ويستلزم: شهادة البكالوريوس (4 سنوات) حضور تدريب عملي مكثف لمدة أسبوعين 59 ساعة دراسية. الفئة الثانية: لتدريس الثانوية العليا، ويستلزم: درجة الماجستير بعد البكالوريوس، تدريب مدته 83 ساعة دراسية.	تتكون رخص المعلم في كوريا من أربعة مستويات وهي: معلم درجة أولى، ومعلم درجة ثانية، ونائب مدير، ومدير. ويحصل المعلم على رخصة درجة عليا من خلال التدريب التربوي أثناء الخدمة، وهي الرخصة التي تؤهله للحصول على مراتب أعلى.	تتبع ماليزيا نظام الرخص المهنية في التعليم بانتقاء أفضل المتقدمين لمهنة التدريس، وتشتراط أن يكونوا من خريجي البرامج الأكاديمية المعتمدة من هيئة التقييم والاعتماد الماليزية.
أشكال تدريب المعلمين أثناء	تستهدف المملكة تدريب متنوع للمعلمين يشمل عدد من البرامج مثل المعلم الجديد، برامج	هناك أنواع مختلفة من التدريب ومنها التزام المعلم	يتنوع التدريب في اليابان إلى: تدريب داخل المدرسة لمدة عام، تدريب غير رسمي،	تتخذ التنمية المهنية أثناء الخدمة نظاماً مزدوجاً من التدريب: التدريب الخاص المؤهل للحصول على	تتمثل برامج التدريب أثناء الخدمة في: برنامج الدرجة الخاصة، وبرنامج شهادة التدريس الخاصة، وبرنامج

المجال	المملكة السعودية	فنلندا	اليابان	كوريا الجنوبية	ماليزيا
الخدمة	تمكين، برنامج خبرات، برنامج استهداف.	بثلاثة أيام من التدريب أثناء الخدمة يلتزم كل معلم بالحصول عليها سنويا، وتختلف الطريقة التي يتم بها تقديم هذا التدريب من منطقة إلى أخرى وفقا لقرار السلطات المحلية	تدريب في مركز التعليم المحلي، تدريب يقدم سنويا ثلاث معاهد متخصصة لأغراض تطوير المعلم أثناء الخدمة، تدريب تقدمه وزارة التعليم في مركز التدريب القومي إلى معلمي المدارس، تدريب كل عشر سنوات عندما يُصدر دليل مناهج جديد لتعريف المعلمين به	شهادات للترقية وتتضمن 180 ساعة من الدورات التدريبية، والتدريب العام لزيادة المعرفة الشاملة في النظرية والممارسة التربوية وتعزيز احترافية المعلمين: ويشمل التدريب المهني العام في: محتوى المناهج المحدث، والفنون الحرة، والدراسات التعليمية العامة.	التنمية المهنية. ويتم تدريب المعلمين من خلال الدورات التدريبية وتنظيم امتحانات تدريبية للمعلمين، وانتقاء أفراد مؤهلين للتدريب على مهنة التدريس، ومساعدتهم على ممارسة المستجدات من طرق التدريس.

المملكة العربية السعودية وفنلندا:

المملكة العربية السعودية وفنلندا تتفقان في ضرورة الاهتمام بالجانب الأكاديمي حيث أن المملكة تعتمد على برنامج التعليم الأمثل وفنلندا على الدراسات الأكاديمية والاختيارية، أما في المجال الذاتي تحتسب للمعلمين في المملكة أثناء الخدمة عدد من الساعات التدريبية الإلزامية وفي فنلندا يتم تدريب المعلمين على التعلم الذاتي بشكل عام، أما في مجال العلاقات الإنسانية تعقد وزارة التعليم في المملكة الشراكة مع الجامعات لتطوير المعلمين وتميز بذلك أما في فنلندا يحظى تطوير المعلمين بدعم مالي كبير، وهناك اهتمام بالدور الوظيفي للمعلم.

وفي مجال البحث العلمي فإن المملكة العربية السعودية وفنلندا تتشابهان من حيث أنهما تشجعان البحوث ويتم دمجها في عملية التعليم، وفي مجال الأداء التدريسي فإن المملكة تعتمد برامج التنمية المهنية التأهيلية والاستكمالية: عن طريق إيفاد المعلمين في البعثات الخارجية وتختلف فنلندا عنها حيث تهتم بالجانب المهني وطرق التدريس بشكل شامل، أما من حيث مجال التقنية فإن المملكة تتفق مع فنلندا من حيث الاهتمام بالتقنية وتميز بالإضافة إلى ذلك بعقد الشراكات مع الجامعات (الأقسام التقنية) لتطوير المعلمين، أما من حيث تراخيص المعلم فإن نظام التراخيص المهنية للمعلم (الاعتماد المهني) في المملكة يختلف عنه في فنلندا حيث أنه في المملكة يتم وفق معايير ومسارات مهنية للمعلمين وقسمت اللائحة الجديدة المعلمين إلى أربعة رتب (معلم مساعد، ومعلم ممارس، ومعلم متقدم، معلم خبير) ونجد أن فنلندا تتبع النموذج الأوروبي الذي يتضمن مسارين مختلفين بشهادتين مختلفتين، الشهادة الأولى يحصل عليها عند حصوله على درجة البكالوريوس، وشهادة أخرى يحصل عليها عند حصوله على درجة الماجستير عند إكماله إضافية، أما عند مقارنة أشكال تدريب المعلمين أثناء الخدمة فإن المملكة توفر تدريب متنوع للمعلمين يشمل عدد من البرامج مثل المعلم الجديد، برامج تمكين، برنامج خبرات، برنامج استهداف، وهو ما يختلف عنه فنلندا حيث هناك أنواع مختلفة من التدريب ومنها التزام المعلم بثلاثة أيام من التدريب أثناء الخدمة يلتزم كل معلم بالحصول عليها سنويا، وتختلف الطريقة التي يتم بها تقديم هذا التدريب من منطقة إلى أخرى وفقا لقرار السلطات المحلية.

ومن خلال ما سبق نلاحظ أن نظام المقررات الاختيارية التي لا بد على الطالب المعلم أن يتجاوزها في فنلندا تتناسب مع تجديرات التعليم في رؤية المملكة العربية السعودية 2030 التي تنص على أن يحصل المعلم على عدد من

الساعات التدريبية الاختيارية التي ترفع من مهاراته ومعارفه التعليمية، دون تحديد مسبق لنوع الدورات التدريبية مما يعزز لدى المعلم الرغبة في التعلم الذاتي.

المملكة العربية السعودية واليابان:

تشابه المملكة العربية السعودية و اليابان في تتفق فيما في أهمية تدعيم الجانب الأكاديمي حيث أن المملكة تعتمد على برنامج التعليم الأمثل اليابان تختلف في استهدافها للمعلمين الجدد بالإعداد الأكاديمي المكثف للمعلمين الجدد في اليابان فيتم تدريبهم اجباريًا لمدة عام(60) يومًا داخل المدرسة، و(30) يوم خارجها، أما في المجال الذاتي تختلف كل من المملكة واليابان حيث أنه في المملكة يتم احتساب عدد من الساعات التدريبية الاجبارية وفي اليابان فإن التدريب ذاتي من المعلمين أنفسهم في المدرسة، أما في مجال العلاقات الإنسانية نجد أن اليابان والمملكة أولت كل منهما هذا المجال اهتمام واضح من حيث أن وزارة التعليم في المملكة تعقد شراكة مع الجامعات لتطوير المعلمين بينما اليابان تختلف كونها تقدم برامج تدريبية تغطي مختلف التخصصات والاحتياجات لتطوير المعلمين مهنيًا وتميز بذلك وفي مجال البحث العلمي فإن المملكة العربية السعودية و اليابان تتشابهان من حيث أنهما تشجعان البحوث الاجرائية ويتم دمجها في عملية التعليم، وفي مجال الأداء التدريسي فإن المملكة تعتمد برامج التنمية المهنية التأهيلية والاستكمالية: عن طريق إيفاد المعلمين في البعثات الخارجية وتختلف اليابان عنها حيث تهتم بوضع أدلة تفصيلية للمعلمين في اليابان كل ١0 سنوات، ويتم تطويرها وفق أداءات المعلمين الخبراء في دروس حية عبر شاشات الفيديو، أما من حيث مجال التقنية فإن المملكة تتفق مع اليابان من حيث الاهتمام بالتقنية وتميز بالإضافة إلى ذلك بعقد الشراكات مع الجامعات (الأقسام التقنية) لتطوير المعلمين، أما من حيث تراخيص المعلم فإن نظام التراخيص المهنية للمعلم (الاعتماد المهني) في المملكة يختلف عنه في فنلندا حيث أنه في المملكة يتم وفق معايير ومسارات مهنية للمعلمين وقسمت اللائحة الجديدة المعلمين إلى أربعة رتب (معلم مساعد، ومعلم ممارس، ومعلم متقدم، معلم خبير) ونجد أن اليابان تعتمد على نظام الفئات بحسب المراحل الدراسية التي يختص المعلم بتدريسها، أما عند مقارنة أشكال تدريب المعلمين أثناء الخدمة فإن المملكة واليابان تتشابهان من حيث تنوع برامج وأشكال التدريب المختلفة للمعلم أثناء الخدمة.

ويتضح التشابه بين اليابان والمملكة العربية السعودية في الاهتمام بالجانب القيمي وطابع الثقافة المجتمعية الحضارية، والاهتمام بالجانب السلوكي للمجتمع، واحترام ضرورة التدريب والعمل الجماعي والشراكات بين مؤسسات الدولة لرفع مستوى عملية التعليم. ويرتبط جانب القيم السلوكية في عملية التعليم في المملكة العربية السعودية بالثقافة الإسلامية التي تعتبر الهدف الرئيس من أهداف وثيقة التعليم الصادرة عن المملكة العربية السعودية، ومن خلال ما سبق نلاحظ أن المملكة العربية السعودية تتجه في رؤية 2030 إلى تعزيز الشراكات المجتمعية، ومنها عقد شراكات بين الجامعات ووزارة التعليم بتدريب المعلمين في برنامج التعليم الأمثل الذي يستهدف رفع القدرات المهنية للمعلمين، وهو ما يتفق مع توجه اليابان لأنواع مختلفة من التدريب للمعلمين.

المملكة العربية السعودية وكوريا الجنوبية:

تتفق المملكة العربية السعودية وكوريا الجنوبية في الاهتمام بالمجال الأكاديمي للمعلم من خلال التدريب لزيادة الحصيلة المعرفية للمعلم أثناء الخدمة، والإلمام بمحتوى المناهج الحديثة، والموضوعات التعليمية، عبر عدة أساليب متنوعة تتمثل في: تقديم برامج أكاديمية، وحضور المؤتمرات العلمية، وورش العمل. أما في المجال الذاتي للدولتين تحتسب عددًا من الساعات التدريبية من أنشطة التنمية المهنية لمواكبة التطورات الجديدة، أما في كوريا الجنوبية يتم تشجيع المعلمين على التأمل في ممارسات التدريس الخاصة بهم والتفكير فيها لتطويرها وتحسينها. أما في مجال العلاقات الإنسانية ركزت المملكة على عقد شراكات مع الجامعات لتطوير المعلمين مهنيًا، فيما ركزت كوريا

الجنوبية على تفعيل الشراكة المجتمعية، والأعمال الخدمية والتطوعية، وتنمية الجانب الاجتماعي للمعلمين بأن يكونوا فاعلين بالمجتمع، وتحقيق التواصل مع أفراد المجتمع المحلي، وبناء علاقات مع المتعلمين وأولياء الأمور. أما في مجال البحث العلمي تدعم المملكة الأبحاث الإجرائية في عملية التعليم وتقدم الحوافز، كما عنت كوريا الجنوبية بتمويل الأبحاث الإجرائية ودعم المعلمين للحصول على درجة الماجستير، كما يحصل المعلمون المشاركون في المجموعات البحثية على اعتماد بحثي من أجل الترقية. وفي مجال الأداء التدريسي تعتمد المملكة برامج التنمية المهنية التأهيلية والاستكمالية لتطوير المعلمين، وفي كوريا الجنوبية يتم تبادل الخبرات التدريسية بين المعلمين القدامى والجدد من خلال الزيارات الصفية، وتعلم الأقران، والتعلم التعاوني كل أسبوع، ويتم تبادل المعلمين بين المدارس كل 5 سنوات؛ لتوفير فرص تعليمية متساوية للطلاب والمعلمين. وفي مجال التقنية اهتمت المملكة بعقد شراكات مع الجامعات لتقديم دورات متخصصة حول التقنية في التعليم، وفي كوريا الجنوبية اهتمت بعقد برامج تدريبية تطويرية للمعلمين من خلال الإنترنت والوسائط المتعددة، وتبادل الخبرات عبر مجتمعات الإنترنت، أما في نظام التراخيص المهنية للمعلم بالمملكة تم تقسيمه إلى أربعة رتب: (معلم مساعد، ومعلم ممارس، ومعلم متقدم، معلم خبير) وجعلت لكل رتبة من هذه الرتب شروطاً للترقية عليها، كما جعلت معايير محددة للوصول إليها. وفي كوريا الجنوبية تتكون رخص المعلم من أربعة مستويات: معلم درجة أولى، ومعلم درجة ثانية، ونائب مدير، ومدير. أما التدريب أثناء الخدمة في المملكة يكون من خلال برامج تدريبية متنوعة تقدم للمعلمين، مثل: المعلم الجديد، برامج تمكين، برنامج خبرات، برنامج استهداف. وفي كوريا الجنوبية تتخذ التنمية المهنية أثناء الخدمة نظاماً مزدوجاً من التدريب: التدريب الخاص المؤهل للترقية، والتدريب العام لزيادة المعرفة الشاملة في النظرية والممارسة التربوية وتعزيز احترافية المعلمين.

ومن خلال ما سبق نلاحظ أن المملكة العربية السعودية في ظل رؤية 2030 فعلت برامج مستحدثة للتطوير المهني للمعلمين كبرنامج «استهداف» لتأهيل المعلمين من خلال ابتعاثهم للجامعات العالمية، وبرنامج «خبرات» لتأهيل المعلمين بالمعايشة الفعلية في المدارس المتميزة، وبرنامج «المعلمين الجدد» لتهيئة المعلمين للحقل التدريسي، كما اتجهت إلى تفعيل الأعمال التطوعية والشراكة المجتمعية.

المملكة العربية السعودية وماليزيا:

تشابه المملكة العربية السعودية مع ماليزيا في الاهتمام بالمجال الأكاديمي في التنمية المهنية للمعلم من خلال الاهتمام بتزويد المعلمين بالمتطلبات بالمعارف الجديدة، ورفع مستوى المؤهلات التي يتطلبها العمل بمهنة التدريس. وفي المجال الذاتي اهتمت كلا الدولتين المملكة وماليزيا في تنميته عبر البرامج والدورات التدريبية والإثراء والتعلم الذاتي عبر الإنترنت، فيما تميزت ماليزيا باتباع المعلمين لأسلوب التأمل لأدائهم التدريسي للتطوير المهني الذاتي. أما في المجال العلاقات الإنسانية سعت المملكة لعقد شراكات مع الجامعات لتطوير المعلمين، وفي ماليزيا عقدت شراكات محلية وخارجية مع برامج المنح لتنمية المهارات الاجتماعية للمعلمين من خلال البرامج التدريبية. أما في مجال البحوث تشابهت المملكة وماليزيا في دعم البحوث الإجرائية وتمويلها وتقديم الحوافز للمعلمين، وفي ماليزيا اهتمت بتنظيم المؤتمرات السنوية لتبادل نتائج البحوث وتطوير الممارسات التدريسية. أما في مجال الأداء التدريسي اعتمدت المملكة على نظام الإيفاد الداخلي والخارجي لتطوير الأداء التدريسي للمعلمين، فيما اختلفت ماليزيا في اتباع أسلوب تبادل المعلمين بين المدارس لاكتساب الخبرات الجديدة، والالتحاق بالمؤسسات التعليمية. أما في مجال التقنية اعتمدت المملكة شراكات الجامعات لتقديم دورات لتطوير المهارات التقنية للمعلمين، ودمج التقنية بالتعليم، وتتفق ماليزيا في تبني تفعيل التقنية من خلال الدورات التدريبية للمعلمين لإدارة المدارس الذكية، وتبادل الخبرات عبر الإنترنت والوسائط المتعددة. وفي مجال تراخيص المعلم اتبعت المملكة نظام التراخيص المهنية للمعلم وحددت معايير

1. إعداد تصور مقترح للتنمية المهنية للمعلم بالمملكة بالاستفادة من التجارب الدولية الرائدة في التعليم.
2. الكشف عن واقع متطلبات التنمية المهنية للمعلم في ضوء التحول الرقمي للتعليم.
3. تصور مقترح لتدريب غير رسمي للمعلمين في ضوء محور الشراكة المجتمعية.

قائمة المراجع.

أولاً- المراجع بالعربية:

- أبو زاهرة، نادية عبيد الله علي؛ الحارثي، رهام خالد؛ حمود، صفية علي؛ والطلحي، أسماء فايز. (2022). دراسة مقارنة بين إعداد المعلم في المملكة العربية السعودية والولايات المتحدة واليابان وسنغافورة وفنلندا. مجلة العلوم التربوية والنفسية، 6(31)، 12 – 104.
- بن هويل، ابتسام ناصر؛ والعنادي، عبير مبارك. (2015). تطوير نظام إعداد المعلم في المملكة العربية السعودية في ضوء تجربي اليابان وفنلندا. المجلة التربوية الدولية المتخصصة: دار سما للدراسات والأبحاث، 4(2)، 31-50.
- الحربي، دلال خالد شداد، ومسيل، محمود عطا محمد علي. (2021). خبرة كوريا الجنوبية في التنمية المهنية للمعلم وإمكان الإفادة منها في دولة الكويت. دراسات تربوية ونفسية، ع112، 49-88.
- الحربي، سلطان بن علي بن خلف؛ والمنيع، منيع بن عبد العزيز. (2015). تصور مقترح لنظام رخصة التدريس لمعلمي التعليم العام في المملكة العربية السعودية في ضوء الخبرات العالمية. دراسات عربية في التربية وعلم النفس، 61، 193-237.
- خضير، وفاء محمد. (2021، مارس 30-2 أبريل). الاتجاهات الحديثة في التنمية المهنية للمعلم في ضوء خبرات دول العالم المعاصر [عرض ورقة]. مؤتمر الاتجاهات الحديثة في العلوم التربوية، كلية التربية، جامعة حائل.
- خليل، نبيل؛ ودياب، عبد الباسط؛ وراشد، أمل. (2022). التنمية المهنية الإلكترونية لمعلم التعليم الثانوي في ماليزيا وإمكانية الإفادة منها في مصر. مجلة شباب الباحثين في العلوم التربوية، 10، 1228-1270.
- دخيل الله، رفعة مبارك. (2020). معلم القرن الحادي والعشرين الرؤى التربوية والمهنية التدريسية، عمان: الآن ناشرون وموزعون.
- الذبياني، منى سليمان حمد. (2014). تجارب بعض الدول في إعداد المعلم وتنميته مهنيًا وإمكانية الإفادة منها في المملكة العربية السعودية. دراسات تربوية ونفسية، 85، 103-172.
- الذروي، حسن علي قاسم. (2021). تطوير نظام التعليم في المملكة العربية السعودية في ضوء تجربة كوريا الجنوبية وفق أسلوب جورج بيرايدي للدراسة المقارنة. مجلة ابن خلدون للدراسات والأبحاث، 1(2)، 692-920.
- رؤية المملكة العربية السعودية 2030. (2016). وثيقة رؤية 2030 المملكة العربية السعودية.
- الزهراني، راند مشني. (2019). تطوير برامج التنمية المهنية للمعلمين في المملكة العربية السعودية في ضوء خبرة سنغافورة. مجلة كلية التربية بالمنصورة، 4، 35-65.
- زيدان، السيد محمد. (2018). التنمية المهنية للمعلم واتجاهاتها الحديثة سبيلنا لتطوير التعليم قبل الجامعي. مجلة كلية التربية جامعة بور سعيد، 24، 309-349.
- سالبيرج، باسي. (2016). سر النجاح في فنلندا: إعداد المعلمين. ترجمة وتحرير مركز البيان للدراسات والتخطيط.
- السيد، يحيى. (2020). توظيف البحوث الاجرائية مدخلا للتنمية المهنية للمعلمين بالمملكة العربية السعودية في ضوء التجارب العالمية المعاصرة. مجلة كلية التربية. (32)، 183-221.
- شريب، رندا. (2017). تصور مقترح لتطوير عملية الترخيص لمزاولة مهنة التعليم بفلسطين في ضوء بعض التجارب الاقليمية والعالمية المعاصرة. (1)، 321-359.
- الشويكي، فداء محمود. (2021). إعداد المعلم الفلسطيني مقارنة بنظرائه في الدول المتقدمة دراسة مقارنة فلسطين- فنلندا- اليابان – ماليزيا. مجلة جامعة الإسراء للعلوم الإنسانية، 10، 281-309.
- صبري، عبد العظيم؛ وتوفيق، رضا. (2017). إعداد المعلم في ضوء تجارب بعض الدول. القاهرة: المجموعة العربية للتدريب والنشر.
- العتيبي، هلال، توجهات وزارة التعليم بالمملكة العربية السعودية لتطوير المعلم مهنيًا، 2021، <https://shortest.link/5y04> تم الاسترداد بتاريخ 2022/10/11م.

- علوان، فاطمة فتحي عبد الحميد. (2022). التنمية المهنية للمعلمين كأحد مداخل الإصلاح المتمركز على المدرسة في اليابان وإمكانية الإفادة منها في مصر. المجلة العربية للعلوم التربوية والنفسية، 26، 91-128.
- الفحطاني، عثمان. (2020). تصور مقترح لبدائل التنمية المهنية المستدامة للمعلمين في ضوء احتياجاتهم والرؤية الوطنية للمملكة 2030. المجلة الدولية للدراسات التربوية والنفسية، 2(8)، 203-224.
- لوسي، كرهان. (2020). دول رائدة في التعليم (جمال بن حويرب، مترجم). الإمارات: مؤسسة محمد بن راشد آل مكتوم للمعرفة. ع203 (العمل الأصلي د.ت).
- المركز العربي للبحوث التربوية لدول الخليج. (2019). المدرسة حاضنة للتنمية المهنية للمعلمين، مجلة مستقبلات تربوية، 4(2)، 1-120.
- مصطفى، نجوى نور الدين. (2005). أثر برنامج مقترح لتحسين أداء الطالب المعلم بالفرقة الرابعة شعبة التعليم الأساسي الحلقة الابتدائية (العلوم) في ضوء الاتجاهات الحديثة والمستقبلية. مجلة التربية العلمية، 8(1)، 131-180.
- هاتي، جو. (2019). التعليم المرئي للمعلمين: تعظيم التأثير على التعلم، الطبعة العربية، لندن: روتليدج <https://doi.org/10.4324/9781003024477>
- هيئة الخبراء بمجلس الوزراء. (2019). تنظيم المعهد الوطني للتطوير المهني التعليمي، الأمانة العامة لمجلس الوزراء بالمملكة العربية السعودية.
- هيئة تقويم التعليم والتدريب. (2017). المعايير والمسارات المهنية للمعلمين في المملكة العربية السعودية، الرياض.
- وزارة التعليم (2020). المركز الوطني للتطوير المهني التعليمي. مسترجع من: <https://ncepd.moe.gov.sa/ar/Pages/default.aspx>: بتاريخ 16/3/1444هـ.
- وزارة التعليم، مشاريع قيد التنفيذ: التطوير المهني للمعلمين والمعلمات، 2022، <https://shortest.link/5ia2> تم الاسترداد بتاريخ 10/10/2022.
- الوهابي، أميرة سعد؛ المريخي، ريم عويض؛ الزهراني، غادة عطية؛ والتوجري، فاطمة عبد العزيز. (2020). تطوير إعداد المعلم في المملكة العربية السعودية في ضوء خبرات الولايات المتحدة الأمريكية وسنغافورة وماليزيا. مجلة كلية التربية في العلوم التربوية، 44(4)، 267-318.

ثانياً- المراجع بالإنجليزية:

- Bennell, Paul. (2011). A UPE15 Emergency Programme for Primary School Teachers, UNSECO, March.
- Bereday, G. Z. (1964). The comparative method in education. Holt, Rinehart & Winston.
- Ee-gyeong Kim, You kyung Han. (2002). Attracting, Developing and Retaining Effective Teachers: Background Report for Korea, Korean Educational Development Institute, Seoul, Korea
- Khan, M. H., Razak, A. Z. A., & Kenayathulla, H. B. (2021). Professional Learning Community, trust, and teacher professional development in Malaysian secondary schools. Komuniti Pembelajaran Profesional, kepercayaan, dan perkembangan profesional guru di sekolah menengah di Malaysia, 46(1), 25-37. <http://dx.doi.org/10.17576/JPEN-2021-46.01-03>
- Tarhan, H., Karaman, A., Lauri, K., & Aerila, J. A. (2019). Understanding teacher evaluation in Finland: A professional development framework. Australian Journal of Teacher Education (Online), 44(4), 33-50.
- Tonga, F. E., Eryiğit, S., Yalçın, F. A., & Erden, F. T. (2022). Professional development of teachers in PISA achiever countries: Finland, Estonia, Japan, Singapore and China. Professional Development in Education, 48(1), 88-104. <https://doi.org/10.1080/19415257.2019.1689521>.