

خبرة كوريا الجنوبية في التنمية المهنية للمعلم وإمكان الإفادة منها في دولة الكويت

أ.د/ محمود عطا محمد علي مسيل
أستاذ بقسم التربية المقارنة والإدارة التعليمية
Memo7h@gmail.com

دلال خالد شداد الحربي
باحثة ماجستير بقسم التربية المقارنة
والإدارة التعليمية
alialharbi656@gmail.com

ملخص البحث :

تهدف التنمية المهنية إلى الحفاظ على كفاءة الأفراد، وإكسابهم مهارات جديدة تساعدهم على تحسين أدائهم، وفي كوريا الجنوبية، يتعين على معلمي المدارس الابتدائية المشاركة في أنشطة التنمية المهنية. وتفرض الحكومة ما لا يقل عن ٢٠ ساعة من التنمية المهنية لكل معلم كل عام. ومع ذلك، فإن غالبية المعلمين يحضرون ما بين ٤٠ إلى ٦٠ ساعة من أنشطة التنمية المهنية لمواكبة التطورات الجديدة في مجالات خبرتهم، 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 بالمدارس الابتدائية ويتم تبادل المعلمين بين المدارس الابتدائية كل ٥ سنوات، فالمعلمون لا يبقون في نفس المدرسة طوال حياتهم المهنية، مما يساعد ذلك في توفير فرص تعليمية متساوية لكل من الطلاب والمعلمين، بغض النظر عن الحالة الاجتماعية والاقتصادية للمجتمع المحلي الذي توجد فيه المدرسة.

وتسعى دولة الكويت إلى تطوير نظام التنمية المهنية للمعلمين، مستفيدة من خبرات الكثير من الدول، وتأتي خبرة جمهورية كوريا الجنوبية على رأس هذه الخبرات التي يمكن لدولة الكويت أن تستفيد منها في تطوير نظام التنمية المهنية للمعلمين.

الكلمات المفتاحية: (التنمية المهنية – كوريا الجنوبية – الكويت).

The Experience of South Korea in the Professional Development of Teachers and the Possibility of Benefiting from it in the State of Kuwait

Abstract:

Professional development aims to preserve the competence of individuals, and to provide them with new skills that help them improve their performance. In South Korea, primary school teachers must participate in professional development activities. The government requires at least 20 hours of professional development for every teacher every year. However, the majority of teachers attend between 40 to 60 hours of professional development activities to keep up with new developments in their areas of expertise. Education departments encourage Korean teachers to share their ideas and support each other. More experienced teachers are working to provide lesson plans and classroom activities to less experienced teachers every week in primary schools. Teachers are exchanged between primary schools every 5 years, so teachers do not stay in the same school throughout their careers. This helps in providing equal educational opportunities for both students and teachers, regardless of the socio-economic status of the community in which the school is located.

The State of Kuwait seeks to develop a professional development system for teachers, benefiting from the experiences of many countries. The experience of the Republic of South Korea is based on these experiences that the State of can benefit from in developing the professional development system for teachers.

Key Words: (Professional development - South Korea – Kuwait).

أولاً: الإطار العام للبحث:

مقدمة:

تحتل التنمية المهنية مكان الصدارة في أولويات الدول المتقدمة والنامية، باعتبارها عنصراً أساسياً من عناصر الإدارة الحديثة، ومدخلاً من مداخل التنمية الإدارية، وأصبحت ضرورة لا غنى عنها لمواكبة معطيات العصر ومتغيراته المتسارعة في كافة جوانب الحياة، في سبيل تنمية معلومات الأفراد وصقل مهاراتهم وتطوير قدراتهم وتغيير اتجاهاتهم، باعتبارهم الأداة الفاعلة في عمليات التغيير والتطوير، فالتنمية المهنية تمثل أحد السبل المهمة لبناء وتطوير جهاز العمل وسد العجز والقصور في الكفايات، حيث تهدف إلى تزويد المتدربين بالمعلومات والمهارات والأساليب المختلفة والمتجددة عن طبيعة أعمالهم، وتحسين وتطوير مهاراتهم وقدراتهم، ومحاولة تغيير سلوكهم واتجاهاتهم بشكل إيجابي مما يؤدي إلى رفع مستوى الأداء والكفاءة بما يعود بالنفع على المنظومة والعاملين بها^(٢٠٣ - ٦)

وتجدر الإشارة إلى أن مفهوم التنمية المهنية يتضمن عدة أنشطة تتمثل في^(٣٦ - 36)

- زيادة مضطردة في المعارف الأكاديمية للمعلمين وتمكينهم ليصبحوا مؤهلين بدرجة عالية.
- المشاركة في خطط التحسين المدرسي والمجتمعي.
- منح أعضاء هيئة التدريس والإدارة المعارف والمهارات، لتمكين الطلاب من مواجهة التحديات والوفاء بالمعايير المطلوبة للإنجاز.
- تحسين مهارات إدارة الفصل لدى المعلمين، بما يساعد بصورة مباشرة في تحسين أداء المعلم.
- الاستفادة من نواتج البحث العلمي في زيادة قدرة المعلم على فهم وتطبيق استراتيجيات التدريس الفعالة.

ويتكون السلم التعليمي الكوري أساساً من ست سنوات من المدرسة الابتدائية الإلزامية الشاملة، وثلاث سنوات من المدرسة المتوسطة، وثلاث سنوات من المدرسة الثانوية الأكاديمية أو المهنية. وبعد التخرج من المدرسة الثانوية، يمكن للطلاب الانتقال إلى عامين بالكليات المتوسطة أو أربع سنوات بالجامعة⁽²⁹⁻³⁸⁾.

وتُعد وزارة التعليم الكورية هي الهيئة المسؤولة عن تقديم جميع أنواع التعليم في كوريا الجنوبية منذ عام ١٩٤٨، وقد خضعت الوزارة لتغييرات عديدة في الاسم، ولكن حالياً تُعرف باسم وزارة التعليم (MOE) The Ministry of Education^(42-٥).

ويحتل التعليم مكانة عالية على جدول الأعمال الوطني في كوريا، حيث تتم مراجعة النظام التعليمي وسياسة التعليم بانتظام من قبل الحكومة ومعاهد البحوث والأوساط الأكاديمية عندما يكون هناك تغيير في الحكومة أو استجابة لقضايا محددة تنشأ في النظام، وغالباً ما تُستخدم نتائج الدراسات الاستقصائية الدولية والتقييمات والبحوث الوطنية إلى ضرورة مراجعة النظام^(43-١٢).

وتشير المادة رقم ٣١ من الدستور الكوري إلى حق كل مواطن كوري في التعليم، وتنص على⁽²²⁻³¹⁾:

- ١- يحق لجميع المواطنين المساواة في الحصول على تعليم مناسب لقدراتهم.
- ٢- التعليم إجباري مجاني.
- ٣- استقلال التعليم ومهنيته وحياده السياسي واستقلال معاهد التعلم العليا مكفولة بالشروط المنصوص عليها في القانون.
- ٤- تشجع الدولة على التعليم مدى الحياة.
- ٥- يحدد القانون الأمور الأساسية المتعلقة بمنظومة التعليم بما فيها من مدارس والتعليم مدى الحياة، والإدارة، والتمويل، ووضع المعلمين.

ويستمر التعليم الابتدائي أو الأساسي (Chodeung Hakgyo) لمدة ست سنوات (الصف ١-٦)، وهو مجاني ومخصص للتلاميذ الذين تتراوح أعمارهم بين ٦-١٢ سنة. ويمكن للتلاميذ الالتحاق بالمدرسة الابتدائية (Kuckmin Hakgyo) الذين تتراوح أعمارهم بين ٥ و٧ سنوات. وتمتد السنة الدراسية من مارس حتى فبراير، ويبلغ طول السنة الدراسية ٣٤ أسبوعاً^(٤٢-٤٤).

وقد طبقت الحكومة الكورية سياسة التعليم الابتدائي الإلزامي في عام ١٩٥٤، وهدفت هذه السياسة إلى وضع خطة لإتمام التعليم الإلزامي، والتأكيد على أهمية التوسع الكمي في التعليم. ومن خلال تركيز ميزانية التعليم على تطوير التعليم الابتدائي، حيث كان ينفق ٧٥٪ من ميزانية وزارة التعليم على التعليم الابتدائي الإلزامي وحده، ونجحت كوريا في تقديم التعليم الابتدائي الإلزامي بالكامل في عام ١٩٥٩، وبلغت نسبة التحاق الطلاب بالتعليم الابتدائي نسبة ٩٦٪ من عدد الأطفال في سن المدرسة^(٤٣-٤٤).

وفيما يتعلق بإعداد المعلم، يتم اختيار أفضل ٥٪ من الطلاب للالتحاق بكليات المعلمين في كوريا الجنوبية ليصبحوا معلمين بالمدارس الابتدائية، مما يجعل مهنة التدريس مهنة مرموقة ويؤكد على ثقة المجتمع الكوري في جودة المعلم. وفي كوريا الجنوبية، لا يكفي إتمام مرحلة التعليم الجامعي لمدة ٤ سنوات في كلية التربية لتأهيل الطلاب الخريجين للتدريس في المؤسسات التعليمية العامة، حيث يمنح الخريجون شهادة جامعية تؤهلهم للتدريس فقط في المدارس الخاصة، أما التدريس في المدارس العامة، فيتطلب من حاملي الشهادات اجتياز اختبار وطني صعب للغاية، يعرف باسم اختبار توظيف المعلمين The teachers employment test^(٤٤-٤٥).

وفي كوريا الجنوبية، يتعين على معلمي المدارس الابتدائية المشاركة في أنشطة التنمية المهنية. وتفرض الحكومة ما لا يقل عن ٢٠ ساعة من التنمية المهنية لكل معلم

خبرة كوريا الجنوبية في التنمية المهنية للمعلم وإمكانات الاستفادة منها
في دولة الكويت

دلال خالد شداد الحربي
أ.د./محمود عطا محمد علي مسيل

كل عام. ومع ذلك، فإن غالبية المعلمين يحضرون ما بين ٤٠ إلى ٦٠ ساعة من أنشطة التنمية المهنية لمواكبة التطورات الجديدة في مجالات خبرتهم. 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 بالمدارس الابتدائية^(26- ١٤٦).

ويتم تبادل المعلمين بين المدارس الابتدائية كل ٥ سنوات، فالمعلمون لا يبقون في نفس المدرسة طوال حياتهم المهنية، مما يساعد ذلك في توفير فرص تعليمية متساوية لكل من الطلاب والمعلمين، بغض النظر عن الحالة الاجتماعية والاقتصادية للمجتمع المحلي الذي توجد فيه المدرسة^(26- ١٤٧).

وقد تم إدخال النظام الوطني لتطوير تقييم المعلمين للمعلمين في عام ٢٠١٠ لتحسين فعالية المعلمين وتخصصاتهم، وقد تم تنفيذه الآن في جميع المدارس الابتدائية والثانوية في كوريا. وفي عام ٢٠١٦، ولتعزيز معنويات المعلمين، قدمت وزارة التعليم إجازة غياب لتدريب المعلمين الذين عملوا لأكثر من عشر سنوات في المدارس الابتدائية والثانوية. إنها تمنحهم فرصة لأخذ إجازة لمرة واحدة فقط لا تزيد عن عام لتلقي التدريب أو تحسين الذات أو الاستعداد للتقاعد^(43- ١٠).

وفي دولة الكويت، فقد بدأ التعليم فيها مبكراً منذ بداية القرن الماضي، وافتتحت أول مدرسة أهلية في الكويت وهي المدرسة المباركية عام ١٩١١، ثم بدأت أول مدرسة حكومية وهي المدرسة الأحمدية عام ١٩٢١، وأنشئ "مجلس المعارف" عام ١٩٣٦، وأصبح هو المسئول رسمياً عن إنشاء المدارس، وتولي التخطيط التربوي والتعليمي، وشكل هذا المجلس نواة لوزارة التربية التي أنشئت عام ١٩٦٢، بعد استقلال الكويت مباشرة^(١٠- ٣٤).

وصدر قانون التعليم الإلزامي عام ١٩٦٥، وأكد على أن التعليم في المرحلة الابتدائية وحتى نهاية المرحلة المتوسطة يكون إلزامياً ومجانياً تتعهد الدولة بتوفيره والإنفاق عليه.

وحددت وزارة التربية أهم أهداف المدرسة الابتدائية فيما يلي^(١٤ - ١٥):

- أ - معرفة مبادئ الدين الإسلامي وتعاليمه، ومعرفة القيم الإسلامية والعربية.
 - ب - معرفة القراءة والكتابة والقواعد اللغوية.
 - ج - معرفة المبادئ الأساسية في الرياضيات.
 - د - معرفة تاريخ الكويت وجغرافيتها وتاريخها.
 - هـ - تنمية مهارات التفكير الإبداعي، وفهم وتفسير الظواهر الطبيعية.
- وعلى الرغم من محاولات التطوير التي مر بها نظام التعليم الكويتي، إلا أن مستوى جودة المدرسة الابتدائية مازال دون المستوى المأمول.

مشكلة البحث:

على الرغم من محاولات التطوير الكثيرة التي مر بها نظام التعليم بدولة الكويت إلا أن مستوى جودة المدرسة الابتدائية مازال دون المستوى المأمول.

ويواجه المعلمون في المدارس الكويتية مجموعة من المشكلات، هي^(١١ - ١٢):

- عدم فهم مبادئ تصميم المناهج وتخطيطها، وعدم الرغبة في تفسير محتوى الموضوع بطرق مبتكرة بدلاً من مجرد إتباع ما هو موصوف في أدلة النص.
- نقص في الفهم والكفاءات في استخدام ذخيرة من أساليب التدريس لتعزيز التفكير النقدي وتطوير مهارات حل المشكلات.

ويمكن صياغة مشكلة البحث في السؤال الرئيس التالي:

كيف يمكن الاستفادة من نظام التنمية المهنية للمعلمين في كورس في تطوير نظام التنمية المهنية للمعلمين بدولة الكويت؟

دلال خالد شداد الحربي
خبرة كوريا الجنوبية في التنمية المهنية للمعلم وإمكان الإفادة منها
في دولة الكويت

أ.د/ محمود عطا محمد علي مسيل

ويتفرع من السؤال الرئيس الأسئلة الآتية:

- س ١ : ما مفهوم وأبعاد التنمية المهنية للمعلمين في الفكر التربوي المعاصر؟
 - س ٢ : ما أهم سمات نظام التنمية المهنية للمعلمين في كوريا؟
 - س ٣ : ما أهم ملامح جهود التنمية المهنية للمعلمين في دولة الكويت؟
- أهداف البحث: يهدف البحث إلى تحقيق ما يلي:
- ١- تحليل مفهوم التنمية المهنية للمعلمين وأبعاده في الفكر التربوي المعاصر؟
 - ٢- التعرف على أهم ملامح نظام التنمية المهنية للمعلمين في دولة كوريا.
 - ٣- بيان كيفية الاستفادة من جوانب القوة في نظام التنمية المهنية للمعلمين في كوريا، في طرح بعض الأطر الفكرية والمقترحات التي تساهم في تطوير نظام التنمية المهنية للمعلمين في دولة الكويت.

أهمية البحث:

- ١- يستمد هذا البحث أهميته من كونه يتناول قضية تربوية ذات أهمية خاصة، وهي التنمية المهنية، وتُعد قضية التنمية المهنية من القضايا المعاصرة التي تكتسب أهميتها في ضوء التغيرات والتحديات العالمية المعاصرة. ومستويات الأداء العالية المتطلبة من المعلم.
- ٢- كما يستمد البحث أهميته كذلك من تناوله لخبرة كوريا الجنوبية في التنمية المهنية للمعلمين، واستخلاص أهم إيجابيات هذه الخبرة، يمكن أن يستفيد منها المسؤولون في تطوير مجال التنمية المهنية للمعلمين بدولة الكويت.

منهج البحث:

يستخدم البحث المنهج الوصفي، فهو من المنهج الملائم لدراسة قضية البحث الحالية من خلال جمع المعلومات وتصنيفها وتحليلها وتفسيرها، كما أن المنهج الوصفي لا يقتصر على جمع البيانات وتبويبها، وإنما يمضي إلى ما هو أبعد من ذلك، حيث يعتمد إلى تفسير هذه البيانات وتحليلها (١٣٤ - ٥).

مصطلحات البحث:**- التنمية المهنية للمعلمين:**

تُعرف التنمية في اللغة "نَمَا الشيءُ نَمَاءً ونُمُوًا: زاد وكثر، ونَمَى الشيءُ تنمياً: أنماه ورفَعَهُ وأعلى شأنَهُ، بينما أنْمَى الشيءُ: جعله نامياً" (٣ - ٩٦٥)، ويفهم من ذلك أن التنمية تشمل التطور والنمو.

وتعرف التنمية المهنية بأنها عملية تعني بتنمية الشخص في إطاره المهني، وتتضمن الخبرات الرسمية (حضور ورش العمل، الاجتماعات المهنية، والمتابعة المهنية)، والخبرات غير الرسمية (قراءة أدبيات المهنة، ومتابعة ما يحدث في المجال الأكاديمي من خلال وسائل الإعلام) (١١ - ٣٦٦).

هي عمليات منظمة لتدريب أعضاء هيئة التدريس وإعدادهم، وتستهدف تجديد أدائهم المهني، إضافة إلى مساعدتهم في النمو والارتقاء بقدراتهم ومهاراتهم الذاتية باستخدام أساليب متنوعة لها صفة الشمول والتكامل والاستمرارية والمرونة والتكيف مع متغيرات العصر (١٤ - ٥٥٧).

وتعرفها الباحثة بأنها: كل الجهود الرسمية وغير الرسمية التي تستهدف الارتقاء بمستوى المعلم، وتطوير قدراته ومهاراته، ليصبح أكثر قدرة على الاستمرار في أداء عمله بدرجة عالية من الكفاءة والمهنية، وبما يتماشى مع متطلبات العصر الذي نعيشه.

الدراسات السابقة :

الدراسات العربية :

١- دراسة عبد الله سالم وآخران (٢٠١٠) بعنوان: التنمية المهنية لمعلمي المرحلة المتوسطة بدولة الكويت في ضوء الاتجاهات المعاصرة. تكنولوجيا الاتصال والمعلومات نموذجاً^(٩).

هدفت الدراسة إلى التعرف على واقع استخدام تكنولوجيا المعلومات والاتصال في التنمية المهنية للمعلمين بدولة الكويت، وذلك من خلال التعرف على كيفية استخدام كل من الحاسوب والتعلم الإلكتروني في التنمية المهنية للمعلمين، بالإضافة إلى دور تكنولوجيا الاتصال والمعلومات، ومميزات ومعيقات استخدامها، ومقترحات تحسين توظيفها في التنمية المهنية.

واستخدم الباحثون المنهج الوصفي، وتم تطبيق الاستبانة على عينة من المعلمين والمعلمات، وتوصلت الدراسة إلى مجموعة من النتائج من أهمها:

أ- ضرورة زيادة التوعية بأهمية استخدام الكمبيوتر وتكنولوجيا المعلومات والاتصال في مجال التنمية المهنية.

ب- تنمية مهارات المعلمين في مجال استخدام الكمبيوتر وتكنولوجيا المعلومات والاتصال.

ج - توفير البنية التحتية في مجال الاتصالات وتقنية المعلومات، لتسهيل عملية التنمية المهنية للمعلمين.

٢- دراسة عيد صقر الهيم وآخران (٢٠١٦) بعنوان: التنمية المهنية للمعلمين أثناء الخدمة بدولة الكويت في ضوء التوجهات المعاصرة^(١٢).

هدفت الدراسة إلى التعرف على التوجهات العالمية المعاصرة للتنمية المهنية للمعلمين أثناء الخدمة، سواء في الأدبيات التربوية أو في خبرات بعض الدول المتقدمة

وخاصة الولايات المتحدة الأمريكية. وذلك من أجل بناء تصور لكيفية تفعيل برامج التنمية المهنية للمعلمين بدولة الكويت، وعرضت الدراسة للكثير من الآليات والأساليب التي تتم بها التنمية المهنية للمعلمين.

وتوصلت الدراسة إلى العديد من النتائج من أهمها:

- أ - أن تتسم عمليات التنمية المهنية بالاستمرار، من أجل استيعاب المستجدات في الفكر التربوي من جهة، والتواءم مع أهداف التجديدات التربوية والتعليمية المستقبلية.
- ب- وضع معايير وطنية في إطار السياق العالمي المعاصر للتربية والتعليم، ينبغي أن يصل إليها كل أفراد المنظومة التعليمية (طلاب - قيادات - معلمين - إداريين).
- ج- إشراك المعلمين والقيادات المدرسية والإدارية والفنية في تخطيط برامج التنمية المهنية وتنفيذها ومتابعتها وتقييمها.

الدراسات الأجنبية:

- ٣- فرص وتحديات التنمية المهنية للمعلمين: دراسة حالة لمجتمع التعلم التعاوني في كوريا الجنوبية⁽²⁹⁾.

هدفت الدراسة إلى التعرف على كيفية دعم خصائص نشاط التعلم المهني التعاوني للمعلمين في كوريا وكذلك معوقات تعلم المعلم ونموه المهني. واستخدمت الدراسة المنهج الوصفي من خلال دراسة حالة لتجارب ثلاثة مدرسين ثانويين كوريين شاركوا في مشروع تعلم تعاوني للمعلم بدأته مدرستهم.

وتوصلت الدراسة إلى أن التعلم المهني التعاوني قد دعم المعلمين في تعلمهم وتنميتهم المهنية بالطرق التالية: أولاً، شهد المعلمون نمواً مهنيًا من خلال التعلم التعاوني مع الزملاء، ثانياً، تعلم المعلمون التأمل الذاتي في فصولهم، ثالثاً، تعزيز الاستفسار والاستقصاء تجاه التدريس. كما توصلت الدراسة أيضاً إلى تحديد بعض العقبات التي تم مواجهتها، مثل قيود الوقت، والحواجز النفسية، وعدم وجود ثقافة للمناقشة.

٤- دراسة بعنوان "الكفايات المطلوبة للقرن الحادي والعشرين في كوريا الجنوبية"⁽¹⁹⁾.

أكدت الدراسة على قيام كوريا الجنوبية بالكثير من المراجعات لمناهجها الدراسية في التعليم العام منذ تم تأسيسها، وتمتد هذه المراجعات على مدار فترات زمنية طويلة، فقد حدثت هذه المراجعات في الأعوام ١٩٥٤ - ١٩٥٥، ١٩٦٣، ١٩٧٣ - ١٩٧٤، ١٩٨١، ١٩٨٧ - ١٩٨٨، ١٩٩٢ - ١٩٩٥، ١٩٩٧ - ١٩٩٨، وكذلك كانت هناك مراجعة جزئية في عام ٢٠٠٣، ٢٠٠٦، ٢٠٠٩، ٢٠١٥.

كل هذه المراجعات لتصبح المناهج الدراسية مناسبة مع التطورات والتغيرات المحلية والعالمية وتكون قادرة على إكساب الدارسين الكفايات اللازمة للقرن الحادي والعشرين.

ومن أهم هذه الكفايات ما يلي:

- ١- الإدارة الذاتية.
- ٢- القدرة على القيادة.
- ٣- التكيف مع الحياة والمهنة.
- ٤- التعامل مع المعرفة وإداراتها.
- ٥- التفكير الإبداعي.
- ٦- القدرة على التواصل.
- ٧- تعلم التعايش مع الآخرين والتعاون معهم.
- ٨- تطوير الهوايات والمهارات الخاصة.
- ٩- تطوير مهارات التعلم التعاوني.

وتتنوع هذه الكفايات على مراحل الدراسة المختلفة بدءاً من المدرسة الابتدائية وحتى المدرسة الثانوية، ويتم التحديث المستمر لهذه الكفايات وفقاً لحاجات المجتمع والتحديات العالمية التي تواجه الطلاب في المستقبل.

وقد ساعد بناء البرامج التعليمية في ضوء هذه الكفايات أن تزداد فعالية العملية التعليمية وتصبح المدرسة أكثر تأثيراً في السياق المجتمعي.

٥- التنمية المهنية للمعلمين والمناهج المفتوح لحجرة الدراسة: دراسة مقارنة للنرويج والسويد وكوريا الجنوبية وتايوان^(١٧).

هدفت الدراسة إلى التعرف على واقع التنمية المهنية للمعلمين من حيث معرفة المحتوى وطرق التدريس، وشعورهم بالاستعداد للتدريس، وممارساتهم التعليمية للتربية المدنية والمواطنة في المدارس الإعدادية والثانوية في النرويج والسويد وكوريا الجنوبية وتايوان، وكيف تؤثر هذه المتغيرات على خبرات الطلاب بمناهج حجرة الدراسة.

واستخدمت الدراسة المنهج الوصفي من خلال استعراض بيانات من الدراسة الدولية للتربية المدنية والمواطنة لعام ٢٠١٦م، والتي أطلقتها الرابطة الدولية لتقييم التحصيل التعليمي في الدول الأربعة على ردود بعض المعلمين (٧١٥٩ معلماً) والطلاب (١٦٠٨٩ طالباً بمتوسط عمر ١٤.٤ سنة) في ٥٥٨ مدرسة.

وتوصلت الدراسة إلى أنه كلما زادت برامج التدريب والتنمية المهنية التي يتلقاها المعلمون، زاد شعورهم بالاستعداد للتدريس في جميع أنظمة التعليم الأربعة، كما توصلت الدراسة أيضاً إلى أن الطلاب من ثقافات مختلفة لديهم خبرات مختلفة حول مناهج حجرة الدراسة المفتوح على الرغم من أن المعلم في الأماكن الأربعة قد استخدموا نفس أساليب التدريس.

التعليق على الدراسات السابقة :

تناولت الدراسات السابقة سواء كانت عربية أو أجنبية قضية التنمية المهنية للمعلمين من جوانب مختلفة، ولا شك أن الدراسة الحالية ستفيد من الدراسات السابقة في بناء مخطط البحث، وكذلك في الإطار النظري، إلا أن الدراسة الحالية تختلف عن كل الدراسات السابقة في تناولها للنموذج الكوري في التنمية المهنية للمعلمين، والاستفادة من التجربة الكورية في تطوير نظام التنمية المهنية للمعلمين بدولة الكويت.

ثانياً: الإطار النظري للبحث:

تعتبر جودة المعلمين أكثر المدخلات التعليمية تأثيراً على نتائج ومخرجات الطلاب داخل المدرسة، لذلك فمن الضروري أن يعمل نظام التعليم على توظيف وتدريب وتنمية أفضل المعلمين والاحتفاظ بهم للإسهام في تحسين عملية التعليم والتعلم، وتحقيق التميز في أداء المدرسة ككل (٢٤- ١١).

والمعلم هو أهم العوامل المؤثرة في جودة التعليم بالمدارس الابتدائية، وتعتبر التنمية المهنية له عملية مهنية مستمرة مدى الحياة، تبدأ بالقبول والإعداد في الجامعة وتنتهي بالتقاعد، ولا تقتصر على برامج الإعداد قبل الخدمة أو التدريب أثناء الخدمة. ومن ثم فإن دعم التنمية المهنية للمعلمين تحقق إسهامات رئيسية في تطوير النظم التعليمية، وتحسين مخرجات التعلم لدى الطلاب (٢٧- ٧).

وتعتبر خبرة المعلمين في المدارس الابتدائية ضرورية لفعالية المدرسة؛ فالمعلمون الأكثر خبرة أو الأكثر تعليمياً أو مهارة هم بطبيعة الحال أكثر قدرة على التدريس من غيرهم، ويستغلون قدراتهم باستمرار في ممارسات الفصل الدراسي، مما يؤثر بدوره إيجابياً على إنجاز الطلاب (٢٠- ٣٠). ويتم إعداد المعلم في القرن الحادي والعشرين من خلال برامج تعليم وإعداد المعلم قبل الخدمة، وتتضمن البرامج معرفة محتوى المادة التي سيقوم بتدريسها، وكذلك القدرة على فهم الشخصية لدى كل طفل وطفلة لكي يتمكن من رعايتهم،

وتعلم المهارات اللازمة لبناء وإدارة أنشطة الفصل الدراسي بكفاءة، والتواصل بشكل جيد مع الأطفال، واستخدام التكنولوجيا الحديثة في التعليم، والتفكير في الممارسات التعليمية للتعلم منها وتحسين أدائه باستمرار^(٢٣-٦٠).

ويتم تعيين خريجي الجامعات أو الكليات، وتلقي تدريب عالي الجودة قصير الأجل مدعم فعال أثناء العمل من المعلمين ذوي الخبرة والكفاءة. ويجب أن يكون تجديد العقود مرتبطاً بالأداء، لذلك لا تتم إعادة تعيين سوى أولئك الذين لديهم التزام مهني قوي بقدرات ومواقف التدريس المطلوبة. وبالتالي يكون تعيين المعلمين رهناً بالأداء الجيد عند تدريبهم كمعلمين، ويسمح لهم في نهاية المطاف بالتسجيل في دورات التدريب قبل الخدمة مع الاعتراف الكامل بخبراتهم وكفاءاتهم التدريسية المكتسبة^(٣١-٢٣).

وترتبط كفاءة وجودة أداء القوى العاملة في التعليم بالمدارس الابتدائية بشكل عام بثلاث عوامل، هي^(٣١-٣):

- مستوى الإنجازات التعليمية.
- مستوى التدريب المهني.
- مستوى الالتزام التنظيمي.

ومن الضروري تلقي معلمي المدارس الابتدائية تدريباً منتظماً ومستهدفاً وجيداً أثناء الخدمة من خلال اتخاذ خطوات فورية لإنشاء أنظمة وطنية فعالة للتنمية المهنية المستمرة، وتطوير وزارة التعليم قدرتها المؤسسية الخاصة لتوفير هذا التدريب، والتعاقد مع المؤسسات المناسبة الأخرى لتقديم خدمات التدريب للمعلمين ومديري المدارس، وكذلك إنشاء شبكة وطنية من مستشاري التنمية المهنية المستمرة من أجل دعم التنمية المهنية للمعلمين^(٣١-٣).

ويحتاج المعلمون إلى التمكين لتطوير كفاءاتهم وقدراتهم على تولي مسؤولية نموهم المهني وحل مشاكلهم الخاصة في ممارساتهم اليومية، وكذلك تطوير المهارات والكفاءات اللازمة لاتخاذ القرارات المدرسية المهمة والالتزام المهني، الذي بدوره سيخلق مجالاً للمشاركة التعاونية المهمة والتفاهم الديمقراطي. ويساعد تمكين المعلمين على ممارسة السلطة على حياتهم التعليمية ومقاومة التحكمات التي تضر بعملهم^(٣٧-٥٣).

وغالباً ما ترتبط التنمية المهنية للمعلمين بتنمية القدرات كوسيلة لتعزيز تعلم المعلم من خلال المشاركة الشخصية، وقيادة الجلسات، وتوفير الوقت أثناء اجتماعات المدرسة، وترتيب برامج التنمية المهنية بقيادة المعلمين في المدرسة^(٤٧-١١٠٤).

تتمثل التنمية المهنية في عملية يكتسب فيها الفرد كل جديد من شأنه تعزيز مهاراته ومعرفته ومواقفه، وبالتالي تحسين الممارسة في بيئة العمل وتعظيم مخرجاته^(٣٩، ٤٥).

كما تتضمن التنمية المهنية تخطيطاً تعاونياً يركز على التحسين الشخصي والمؤسسي، ويحتاج تنفيذه إلى وقت وموارد كبيرة لضمان جودة الخدمة المقدمة على المدى الطويل⁽³⁰⁻³⁵⁾.

وتقوم فلسفة التنمية المهنية على تقديم نمو مهني مستمر للفرد منذ انضمامه للمهنة، وهي عملية طويلة المدى يعزز فيها الفرد باستمرار ليس فقط معلوماته ومهاراته ولكن أيضاً تفكيره وفهمه ونضجه، وينمو مهنيًا وشخصيًا، ومن ثمّ فالتنمية المهنية ليست مقيدة بأدوار للعمل، ولكن ربما تمتد لأدوار ومسؤوليات جديدة في المستقبل⁽⁷⁻¹⁸⁾.

ومن ثم، فالتنمية المهنية عملية معقدة، ولا يمكن اعتبارها مجرد تدريب، بل إنها تشتمل على أنماط مختلفة من التدريب، مثل: التدريب أثناء الخدمة، وبرامج التوجيه، والدورات التنشيطية، وتقديم المؤتمرات، والعمل البحثي، وحضور ورش العمل، والتفاعل الأكاديمي، والتعلم من الأقران، وكذلك التنمية الذاتية^(٣٠-٦٨).

وتهدف التنمية المهنية إلى الحفاظ على كفاءة الأفراد، وإكسابهم مهارات جديدة تساعد على تحسين أدائهم، وضمان تقديم ممارسة أخلاقية وفعالة وآمنة لأصحاب المصلحة والمستفيدين من خدمات المؤسسة، وتلبية الاحتياجات المتغيرة للمجتمع، والإسهام في تحقيق التقدم والنمو المهني المستمر للأفراد خلال مسيرتهم المهنية^(٤٦-٤٧).

وبالتالي تتمثل الأهداف الرئيسة للتنمية المهنية فيما يلي^(٤٦-٦٩).

- تحسين جدوى وإمكانية النجاح من خلال التكيف مع التغيرات في ممارسات العمل.

- تصميم مخطط لتنمية العاملين.

- تخطيط تسلسل هرمي لتنفيذ السياسات المتعلقة بتطوير العاملين.

- تعزيز معارف ومهارات العاملين.

- تقديم التدريب المناسب للعاملين.

وتتمثل أهمية التنمية المهنية في:

- تحديث معرفة الفرد.

- تحسين الكفاءة الشخصية للفرد طوال حياته العملية^(٣٩-٢٢١).

- توسيع قاعدة المهارات لدى العاملين.

- مساعدة العاملين على فهم وظائفهم داخل المنظمة^(٣١-٣٥).

وقد تأخذ التنمية المهنية شكل رسمي مثل مؤتمر أو ندوة أو ورشة عمل، أو تعلم تعاوني

بين أعضاء فريق العمل، أو دورة في الكلية أو الجامعة، أو شكل غير رسمي مثل المناقشات بين

زملاء العمل، أو القراءة والبحث المستقلين، أو ملاحظات عمل الزملاء، أو التعلم من

الأقران^(٢٨-٥).

وتتأثر التنمية المهنية بعدة عوامل (داخلية وخارجية)، وهي^(١٥-٢٢):

دلال خالد شداد الحربي
خبيرة كورس الجنوبية في التنمية المهنية للمعلم وإمكان الإفادة منها
في دولة الكويت

أ.د/ محمود عطا محمد علي مسيل

أ- العوامل الداخلية: وتتمثل في :

- اتجاهات الأفراد نحو التنمية المهنية.
- الكفاءة الذاتية للفرد.

ب- العوامل الخارجية (البيئية): وتتمثل في:

- الوقت.
- التمويل.
- تأثير الرؤساء.
- تأثير الزملاء.
- ثقافة بيئة العمل.

وهناك ثلاثة أبعاد للتنمية المهنية، هي^(٣٩١ - ٤٥) :

- ١- التطوير الوظيفي (السلوكي): وهو يهتم بالأداء المهني مثل تغيير العمليات والإجراءات والخدمات المقدمة والقدرة التنافسية.
 - ٢- تطوير المواقف (الاتجاهات): وهو يهتم بالمواقف المتعلقة بالعمل، مثل تغيير المعرفة والتقييم والدوافع.
 - ٣- التطوير الفكري، وهو يهتم بالمعرفة والفكر المرتبطين بالعمل، مثل عمل تغيير معرفي وعقلي وتحليلي شامل للأفراد.
- وهناك أربعة مجالات رئيسة للتنمية المهنية، وهي^(٣٤ - ٣١) :
- ١- تحديد احتياجات التنمية المهنية: من خلال تحديد احتياجات الفرد المهنية، وتلبية احتياجاته.
 - ٢- اختيار مداخل التنمية المهنية الأكثر فعالية: والتي توفر فرص التعلم المهني التي تساعد على تطوير الأداء.

- ٣- تنفيذ مداخل التنمية المهنية بجودة وإخلاص: ويتضمن تعيين المدربين وتدريب الأفراد، وتوفير الملاحظة وردود الفعل والاقتراحات التي تساعد على التنمية المهنية.
 - ٤- تقييم نتائج التنمية المهنية: من خلال عمل بعض النظم الجيدة لتتبع نتائج التنمية المهنية، ومعالجة العقبات المحتملة. وتتسم التنمية المهنية الفعالة بعدة خصائص، هي:
 - ١- تتوافق مع احتياجات الأفراد وبيئة العمل.
 - ٢- توفر فرص للأفراد للمشاركة في تخطيط وتصميم أنشطة التنمية المهنية^(١٦).
 - ٣- مرتكزة على المحتوى.
 - ٤- تتضمن التعلم النشط باستخدام نظرية تعلم الكبار.
 - ٥- توفر التدريب ودعم الخبراء.
 - ٦- توفر فرصاً للتغذية المرتدة والتفكير^(٢٢-٣٤).
 - ٧- مستمرة بمرور الوقت.
 - ٨- تقدم في مجتمعات تعلم مهنية تدعم التعاون بين العاملين.
 - ٩- تركز على مهام مادية قائمة على التقييم والملاحظة والتفكير.
 - ١٠- تقدم نماذج للممارسة الفعالة تكون مماثلة لبيئات حقيقية^(٢١-٧).
- ثالثاً: التنمية المهنية للمعلمين في كوريا الجنوبية.**
- يتميز المعلمون الكوريون بأن لديهم رغبة قوية في التعلم، وزيادة قدرتهم كمحترفين في التدريس. ويتم دعم هذه الرغبة من خلال سياسات وزارة التعليم والعلوم والتكنولوجيا

ويتمويل توزيعه وزارة التعليم والعلوم والتكنولوجيا ومكاتب التعليم في المدن الكبرى والمقاطعات والمقاطعات (٤٠-٤٧).

ويتم تدريب المعلمين أثناء الخدمة، 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 (٣٣-١٠).

وتسهم التنمية المهنية للمعلمين وتدريبهم أثناء الخدمة في مجموع نقاط التقييم للترقي لمهنة نائب مدير أو مدير مدرسة، حيث يبلغ مجموع النقاط ٢١٢ موزعة كالتالي: ٩٠ نقطة لمدة الخدمة التي قضاها المعلم، و٨٠ نقطة للأداء، و٣٠ نقطة للتدريب أثناء الخدمة والخبرة البحثية، و ١٢ نقطة إضافية تمنح لأولئك الذين خدموا في المدارس الخاصة أو المدارس البحثية أو المدارس في المناطق النائية وما إلى ذلك (٢٥-٧٢).

١- فلسفة التنمية المهنية للمعلمين في كوريا:

في كوريا الجنوبية، يتعين على معلمي المدارس الابتدائية المشاركة في أنشطة التنمية المهنية. وتفرض الحكومة ما لا يقل عن ٢٠ ساعة من التنمية المهنية لكل معلم كل عام. ومع ذلك، فإن غالبية المعلمين يحضرون ما بين ٤٠ و ٦٠ ساعة من أنشطة التنمية المهنية لمواكبة التطورات الجديدة في مجالات خبرتهم. 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 بالمدارس الابتدائية (٢٦-١٤٧).

وتستند التنمية المهنية التقليدية للمعلمين في كوريا الجنوبية إلى نقل مهارات التدريس من خلال نموذج هرمي للخبرة: أي يذهب المعلمون إلى زملائهم الخبراء

ويكتسبون الكثير من المعرفة المهنية منهم. وتعمل العديد من برامج التنمية المهنية للمعلمين في كوريا الجنوبية وفقاً لهذا النموذج، وتتضمن التنمية المهنية في هذا النموذج التقليدي المعرفة التي يتم تنظيمها وإعدادها جيداً وتقديمها إلى المعلم. ويأتي المعلمون إلى ورش العمل أو يحضرون الفصول الدراسية أو يتصلون بالإنترنت من أجل الحصول على معرفة الخبراء التي بدورها تعمل على تغيير طريقة التدريس الخاصة بهم^(٣٨-٩٧).

ويتم تبادل المعلمين بين المدارس الابتدائية كل ٥ سنوات، فالمعلمون لا يبقون في نفس المدرسة طوال حياتهم المهنية، مما يساعد ذلك في توفير فرص تعليمية متساوية لكل من الطلاب والمعلمين، بغض النظر عن الحالة الاجتماعية والاقتصادية للمجتمع المحلي الذي توجد فيه المدرسة^(٣٨-١٤٧).

وقبل البدء في التدريس، يجب أن يحصل المعلمون الجدد (الدرجة الثانية) على ١٨٠ ساعة من التدريب. وبعد ثلاث سنوات، قبل ترقيتهم إلى المرتبة الأولى، يجب أن يحصل المعلمون على تدريب إضافي. بالإضافة إلى هذا التدريب، يحصل المعلمون الذين يشاركون في المجموعات البحثية على اعتماد بحثي واحد أو اثنين من أجل الترقية^(٤١-٤٦).

ويقضي المعلمون الكوريون وقتاً أقل في التدريس في الفصول الدراسية مقارنة بالعديد من الدول الأخرى، ووقتاً أطول في أنشطة مثل التحضير للفصل، والعمل الإداري، ولدى العديد من المدارس الابتدائية والثانوية مكاتب مشتركة للمعلمين، مما يعزز التبادل الأكبر بين المعلمين ويسمح بالمزيد من المشاركة في الأنشطة المدرسية^(٤٣-١٩٣).

وجدير بالذكر أن المدارس الابتدائية في كوريا الجنوبية لديها ميزانية مستقلة لتطوير التنمية المهنية والتدريب أثناء الخدمة لمعلميها، وتوفير الوقت الكافي لبرامج التنمية المهنية والتدريب المختلفة، وتنظيم أنشطة لتطوير أداء المعلمين^(٣١-١٩).

٢- أشكال التنمية المهنية للمعلمين في كوريا :

يوجد في كوريا الجنوبية ثلاثة أنواع مختلفة من المؤسسات لتدريب المعلمين قبل وأثناء الخدمة، وهي: (٤٨ - ٨٢).

١. معاهد إعداد المعلمين.

٢. الجامعات العامة.

٣. كليات التربية العليا.

وتشمل التنمية المهنية للمعلمين في كوريا الجنوبية على البرامج التدريبية والمشاركة في التوجيه أو ملاحظة الأقران كجزء من التدريب الرسمي، وحضور المؤتمرات حول الموضوعات التعليمية. ويعتمد نمط المشاركة في برامج التنمية المهنية المستمرة بشكل أكبر على مبادرة المعلمين الأفراد، وليس على المدرسة كمؤسسة (٤٨ - ١٩).

وتتخذ التنمية المهنية والتدريب أثناء الخدمة للمعلمين في كوريا الجنوبية نظاما مزدوجا، حيث يتضمن نوعين من التدريب، هما: (٤٨ - ١٩).

١. **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 حضورا لمدة ١٨٠ ساعة.

٢. **التدريب العام لزيادة المعرفة الشاملة في النظرية والممارسة التربوية وتعزيز احترافية**

المعلمين: ويشمل هذا التدريب بدوره التدريب المهني العام في مجالات معينة مثل تكنولوجيا المعلومات، ومحتوى المناهج المحدث، والفنون الحرة، والدراسات التعليمية العامة. وتعتبر المشاركة في هذا التدريب تطوعية، وقد يدفع المعلمون بعض التكاليف. وتوفر وزارة التعليم والعلوم والتكنولوجيا أحيانا للمعلمين فرصا للتدريب خاصة فيما يتعلق بتحديث المناهج الدراسية أو تطبيق سياسية جديدة محددة.

ويمكن للمعلمين المنتظمين الذين لديهم تراخيص من المستوى الثاني الترقية إلى المستوى الأول (لزيادة الأجور) من خلال استيفاء أحد الشروط التالية: (٤١- ١٥٠).

١. ما لا يقل عن عام واحد من الخبرة التعليمية ودرجة الماجستير في برنامج تعليمي معين من قبل وزارة التعليم والعلوم والتكنولوجيا.

٢. ثلاث سنوات من الخبرة في التدريس بعد الحصول على ترخيص المستوى الثاني من برنامج الماجستير.

٣. ثلاث سنوات من التدريس وإكمال برنامج التنمية المهنية المصمم لرفع المستوى.

وقد تم إدخال النظام الوطني لتطوير وتقييم المعلمين للمعلمين في عام ٢٠١٠ لتحسين فعالية المعلمين وتخصصاتهم، وقد تم تنفيذه الآن في جميع المدارس الابتدائية والثانوية في كوريا. وفي عام ٢٠١٦، لتعزيز معنويات المعلمين، قدمت وزارة التعليم إجازة كاملة مدفوعة الأجر لمدة عام لتدريب المعلمين الذين عملوا لأكثر من عشر سنوات في المدارس الابتدائية والثانوية (٤٣- ١٠).

١- أساليب التنمية المهنية للمعلمين في كوريا :

تتعدد أساليب التنمية المهنية لمعلمي المدارس الابتدائية في كوريا، ومنها:

١- التعلم من خلال المدارس:

تتمثل أشكال التنمية المهنية للمعلمين الكوريين على مستوى المدرسة فيما يلي:

أ- إشراف الأقران **peer supervision**: يُطلب من جميع المعلمين المشاركة في

إشراف الأقران، وهو شكل من أشكال الدرس التوضيحي المخطط له. ويجب على

المعلمين فتح فصولهم الدراسية مرة أو مرتين في السنة، والحصول على ملاحظات من

الزملاء. ويتضمن التنسيق العام للإشراف على ما يلي: وضع خطة سنوية، والقيام

بإعداد خطة الدرس (بشكل فردي أو مع مدرسين آخرين)، ومراقبة وتسجيل الدرس،

دلال خالد شداد الحربي
خبرة كوريا الجنوبية في التنمية المهنية للمعلم وإمكانيات الاستفادة منها
في دولة الكويت

أ.د. محمود عطا محمد علي مسيل

ومناقشة الدرس وتلقي التعليقات من الزملاء، وأخيرا القيام بمراجعة خطة الدرس، ويمكن فتح الفصل لمعلمين من المدارس الأخرى^(٤٠-٤٧).

ب- **التعلم التعاوني مع الزملاء:** يشجع التعلم التعاوني بين المعلمين وزملائهم في كوريا الجنوبية على توفير فرصة للتعلم من خلال فتح فصولهم الدراسية للمشاهدة وإجراء مناقشة صريحة مع أقرانهم. وتتيح المحادثات مع الزملاء الفرصة لاكتساب رؤى الآخرين حول المشكلات العملية، وتبادل وجهات النظر المختلفة حول عملية التعليم والتعلم، وبالتالي تتيح الفرصة للمعلمين المشاركين لممارسة التفكير الذاتي النقدي والاستماع إلى وجهات نظر مختلفة^(٣٨-١٠٠).

ج- **التأمل الذاتي:** يشجع مجتمع التعلم المشاركين من المعلمين في المدارس الكورية على التأمل في ممارسات التدريس الخاصة بهم، بالإضافة إلى أداء المعلمين الآخرين. حيث يلاحظ المعلمون الفصول الدراسية لأقرانهم ويشاركون في مناقشات ما بعد الدرس، ثم يبدأون في التفكير في ممارسات التدريس الخاصة بهم^(٣٨-١٠١).

د- **مجالس المعلمين للمناهج الدراسية teachers' councils for curriculum**
يوجد في كل مدرسة مجالس لتعليم المعلمين، وتتكون حسب الصف في المدارس الابتدائية، وحسب المادة في المدارس الثانوية. وتقوم هذه المجالس بتطوير خطط الدروس والتقييمات بشكل تعاوني، ومناقشة قضايا الفصل. ويجتمعون أسبوعياً أو حسب الحاجة لمناقشة القضايا التي تنشأ أثناء التدريس من أجل التعامل معها على الفور. ويعتمد مدى وخصائص التعاون بين المعلمين على قيادة مدير المدرسة، والمناخ المدرسي، ومشاركة المعلمين^(٤٠-٤٧).

٢- التعلم من خلال الإنترنت:

هناك أربع مجتمعات تعلم للمعلمين الكوريين عبر الإنترنت، والتي أنشأها ويديرها المعلمون، وهي^(٤٠-٥٠).

١. موقع "Indischool": وهو الموقع الرئيسي لمعلمي المرحلة الابتدائية .
٢. معهد GeoGebra : وهو برنامج للرياضيات والعلوم.
٣. موقع "Kkulmat": المساعدة على الدراسة في المنزل.
٤. موقع مجموعة المعلمين للطلاب الموهوبين "A Group of Teachers for Gifted Students".

وهناك أيضا العديد من المواقع الأرشيفية على الإنترنت التي تديرها معاهد تمويلها الحكومة، ويحتوي كل موقع على قسم خاص بالتعليم الابتدائي أو الثانوي، مما يسمح بمشاركة المعلومات بين المعلمين ومن بين هذه الخدمات: موقع خدمة معلومات التعليم والبحث في كوريا Korea Education and Research Information Service (KERIS)، ويقدم هذا الموقع خدمة تبادل المعلومات البحثية، التي توفر قواعد بيانات محلية ودولية للبحث؛ وموقع خدمة ضمان جودة نظام معلومات التعليم والبحث، الذي يتحكم في جودة التعلم الإلكتروني؛ وموقع الشبكة التعليمية EDUNET^(٤٠-٤٧).

٣- التعلم من خلال البحث الإجرائي:

تمول كوريا البحث الإجرائي الذي يقوم به المعلمون، وتحسب هذه الجهود إحدى متطلبات التنمية المهنية الخاصة بالمعلمين. وتتيح المقاطعات المنح للمدارس التي تقود مشاريعها البحثية الخاصة، حيث يمكن لكل مدرسة اختيار موضوع بحث، وإجراء البحوث، ونشر النتائج، وكذلك دعوة المعلمين من المدارس الأخرى لمراجعة النتائج التي توصلوا إليها. وتمول المقاطعات أيضا التعلم بين المدارس، حيث يمكن للمعلمين من عدد من المدارس المختلفة في المنطقة التقدم لإجراء بحث مشترك يشمل جميع مدارسهم. وقد تشجع المدارس الكورية المعلمين على فتح فصولهم الدراسية لمعلمين من مدارس أخرى مرتين أو ثلاث مرات في الشهر، وفي هذه الأوقات يمكن للمعلمين الآخرين الحضور وزيارة

ومشاهدة الدروس. ويُعد البحث الإجرائي بعدا مهما في مراجعات وتقييم المعلمين السنوية في كوريا، وكذلك في تخصيص الحوافز والترقيات^(٤٣-١٩٣).

ويشكل المعلمون المهتمون بالتنمية المهنية مجموعات على مستوى المدرسة أو المنطقة ويسجلونها في مكتب المنطقة المحلية. وتقوم هذه المجموعات بالبحث وتطوير طرق ومواد تعليمية جديدة، والتي يتم نشرها من قبل مكاتب المناطق المحلية الخاصة بهم للمعلمين الآخرين بالمنطقة للمشاركة بأرائهم. وتقدم مجالس الولايات والمناطق منحاً لمجموعات المعلمين للبحث في المناهج ووسائل التعليم، وتتراوح هذه المنح من ٥٠٠٠ دولار للمجموعات على مستوى المدرسة إلى ١٠٠٠٠ دولار لمجموعات البحث على مستوى المنطقة. وقد تتوفر المنح للأنشطة الأخرى غير التعليمية، لكن التركيز ينصب على المناهج والتعليم^(٤٠-٤٧).

وتعزز مكاتب المناطق المحلية تعاون المعلمين من خلال رعاية مسابقات البحث ومسابقات التدريس. على سبيل المثال، في مسابقات البحث لتحسين التدريس في سيول، تتنافس فرق مكونة من أربعة إلى خمسة معلمين من خلال تقديم مواد مبتكرة لتعزيز التدريس والتعلم أو الأساليب التعليمية^(٤٠-٤٧).

وتتعدد نماذج تنمية المعلم مهنيًا، ولعل من أهمها ما يلي^(٨-١٩٣، ١٩٢).

- ١- **ورش العمل:** يعد نموذج ورش العمل أكثر النماذج فعالية، عندما يقدم في جلسات قصيرة موزعة على فترات زمنية مناسبة، بحيث يتم إعطاء الفرصة لكل معلم للمشاركة بإيجابية من خلال تطبيق ما قد تم تعلمه، واستكشاف ما الذي تعلمه.
- ٢- **التدريب في المدرسة:** يستخدم هذا النموذج عندما تكون الحاجة إلى استعراض جهود التنمية المهنية للمعلمين، وتقييمها على نحو عاجل، ويتميز هذا النموذج بتمكين المعلم من مراقبة التنمية المهنية على مجموعات أكبر من المعلمين، كما تشكل فرصاً أرحب للتكيف مع المدرسين والمشاركين والموضوعات.

٣- **فرق التعلم:** يتم تنظيم فرق العمل وفق مستويات البناء المعرفي أو المناهج، وتساعد فرق العمل على تعلم المبادئ والأسس حول كيفية الوصول للمهارات التكنولوجية التي تدمجها في المناهج.

٤- **النصح:** من خلال شبكة الإنترنت التي تقدم دعماً في شكل ورش عمل، أو دورات، أو مجموعات مناقشة، أو مناظرات بين المعلمين.

وتوجد بعض الاستراتيجيات التي تقوم بها المدرسة لتمكين المعلمين، منها ما يلي (٣٧- ٥٣، ٥٤) :

١- خلق فرص رسمية وغير رسمية للمعلمين لتصميم وإنشاء وتنفيذ المناهج الدراسية ومن ثم تحسين الخصائص الأكاديمية للأمة.

٢- تزويد المعلمين بالموارد اللازمة (المال، والوقت، والفرص، إلخ.) لتحديد وحل المشكلات المتعلقة بالفصول الدراسية الخاصة بهم، ومن ثم يتمكنون من مساعدة جميع الطلاب من أجل التعلم.

٣- متابعة الإدارة المدرسية لأداء المعلم، من خلال استخدام درجات القيمة المضافة بناءً على أداء المتعلم بقياس الأداء في الاختبارات الوطنية، والتعرف على العوامل التي تعوق المعلم عن الأداء المتميز.

مما سبق، يتضح أن هناك اهتمام كبير للغاية بمجال التنمية المهنية للمعلمين في كوريا الجنوبية، وتتعدد أشكال التنمية المهنية للمعلمين، ما بين الاستفادة من خبرات المعلمين السابقين، وما بين الانتظام في دورات تدريبية تنفذها المدرسة أو المنطقة، والاهتمام الفائق باكتساب خبرات المعلمين القدامى، وتبادل الخبرات مع المعلمين بعضهم البعض، وكذلك المشاركة في الأنشطة البحثية سواء بشكل فردي أو في إطار مجموعة، والتسجيل للحصول على درجة الماجستير، وهذا يعكس الاهتمام الرسمي الكبير بمجال التنمية المهنية للمعلم.

رابعاً: أهم ملامح التنمية المهنية للمعلمين في الكويت:

١- إعداد المعلم قبل الخدمة:

تختص كلية التربية الأساسية التابعة للهيئة العامة للتعليم التطبيقي والتدريب، بإعداد معلم المدرسة الابتدائية، من خلال تدريس مقررات تربوية يجتاز فيها الطالب المعلم مئة وثلاثون (١٣٠) وحدة دراسية بما فيها التربية العملية أو التدريب الميداني، ويتراوح زمن الوحدة الدراسية من ساعة إلى ساعتين، ويستغرق إعداد الطالب المعلم أربع سنوات مقسمة على ثمانية فصول دراسية، يمنح بعدها درجة البكالوريوس أو الليسانس (٦٠٧،٦٠٨ - ٧).

وتنقسم الوحدات الدراسية إلى أربعة أنواع من المقررات، هي (١٣ - ١١٥،١١٦).

أ - مقررات الثقافة العامة: وتهدف إلى الارتقاء بمستوى المواطن الصالحة عن طريق الاهتمام بالجوانب الثقافية والروحية والاجتماعية والصحية والرياضية، وكذلك تكوين ركيزة من المعرفة الأساسية.

ب- مقررات تخصصية ومهنية: تهدف إلى المعرفة والخبرة اللازمتين للمجال الدراسي، وهي ذات طبيعة مميزة ومتراصة في حقل المعرفة النظرية أو التطبيقية أو العملية.

ج- مقررات مساندة: تهدف إلى إضافة بعض أنواع المعرفة أو الخبرة التي تساند التخصص، وتساعد الطلاب على التزود بالمعارف والمعلومات اللازمة لاستكمال إعدادهم المهني في مجال تخصصه.

د - مقررات اختيارية: هي المقررات التي يترك لكل طالب حرية اختبارها من المقررات التي تقدمها كليات الهيئة، سواء كانت أنشطة فنية أو موسيقية أو ثقافة عامة أو كانت مقررات تشعيب آخر أو مقررات من نفس مجال التشعيب.

٢- التدريب والتنمية المهنية للمعلم أثناء الخدمة:

بدأت دولة الكويت في الاهتمام بالمعلم - بصفة عامة - منذ عقود قليلة، وأصبح إعداد معلم التعليم الابتدائي يعد في كلية التعليم الأساسي التابعة للهيئة العامة للتعليم التطبيقي، ويعد معلم التعليم الثانوي في كلية التربية بجامعة الكويت، وإن كان ذلك يمثل ازدواجية، إلا أن الهيئة العامة للتعليم التطبيقي تعد ضمن مؤسسات التعليم العالي الحكومي، بل وينظر إليها البعض على أنها تمثل الرئة الثانية لجامعة الكويت. وبعد نشأة مؤسسات إعداد المعلم، بدأ التفكير في ضرورة الاهتمام بالتنمية المهنية للمعلم.

أ- إنشاء إدارة التطوير والتنمية:

دأبت وزارة التربية في الكويت على رفع مستوى المعلمين مهنيًا، وذلك عن طريقين هما: الدراسة الجامعية المنظمة من خلال برامج الاستكمال في كلية التربية الأساسية، وإنشاء مركز للتدريب أثناء الخدمة تابعاً لإدارة التطوير والتنمية بوزارة التربية^(٤-٦٥٣). وتقوم إدارة التطوير والتنمية التابعة لوزارة التربية بدولة الكويت بتدريب كافة فئات المعلمين الجدد أو المعلمين المستمرين في عملهم أو الذين ترقوا للوظائف الإشرافية (رئيس قسم/ موجه)، حيث يعد التدريب مدخلاً أساسياً لتنمية كفاءة المعلمين وقدرتهم على متابعة مهامهم داخل المدارس الابتدائية^(٤-٦٥٤).

٣- أنواع برامج التنمية المهنية:

توجد أربعة أنواع من برامج التنمية المهنية للمعلمين، حيث حددت وزارة التربية بدولة الكويت أنواع برامج التنمية المهنية فيما يلي^(١-١١).

أ- برامج التأهيل: وتقدم هذه البرامج للمعلمين المستجدين، وكذلك المعلمين الذين يحملون مؤهلات غير تربوية، فتعد وزارة التربية لهم مجموعة من البرامج

تساعدهم على الإطلاع على أساليب الأداء وطرق التدريس، واستخدام الوسائل، وفن توصيل المعرفة.

ب- البرامج العلاجية: وتقدم عادة للمعلمين الذين لديهم قصور، سواء من الناحية الشخصية أو الفنية أو الإدارية أو التربوية.

ج- برامج التجديد: وهي برامج تهدف إلى إحاطة المعلمين علما بالنظريات التربوية الحديثة، والمعارف الجديدة، في مجال تخصصهم.

د- برامج الترقى: وتقدم هذه البرامج لمن يرغبون في الترقية إلى مناصب إدارية، وذلك بهدف تعريفهم بمتطلبات الوظيفة أو العمل الجديد.

وتجدر الإشارة إلى أن نظام التنمية المهنية للمعلمين بدولة الكويت يعاني من الكثير من المشكلات أهمها:

- يعد نظام التنمية المهنية للمعلمين بدولة الكويت نظاما جديدا ومحدودا وفي حاجة إلى مزيد من التوسع والتنوع، حتى يكون قادرا على تقديم دعم حقيقي للمعلمين.
 - على الرغم من تعدد بعض برامج التنمية المهنية للمعلمين بدولة الكويت، ألا أنه من الملاحظ أن المعلمين لا يقبلون إلا على دورات الترقى سواء للدرجات الوظيفية الأعلى أو للوظائف القيادية المدرسية.
 - يعد وعي المعلمين بدولة الكويت بأهمية وضرورة التنمية المهنية لهم ثانويا، فمعظم المعلمين ينظر إليها على أنها غير مهمة وربما غير ذي قيمة، وأن أهميتها ثانوية.
- ويتضح مما سبق، أن إعداد معلم المدرسة الابتدائية وتنميته مهنيًا في نظام التعليم الكويتي يحظى باهتمام كبير، حيث تختص كلية التربية الأساسية في الهيئة العامة للتعليم التطبيقي والتدريب بإعداد معلم المدرسة الابتدائية من خلال تدريس مقررات تربوية يجتاز فيها الطالب المعلم ١٣٠ وحدة دراسية. وتقوم إدارة التطوير والتنمية

التابعة لوزارة التربية بدولة الكويت بتدريب كافة فئات المعلمين الجدد أو المعلمين المستمرين في عملهم، لتمكينهم من أداء أعمالهم بفاعلية.

خامساً: نتائج الدراسة وتوصياتها:

١- نتائج الدراسة:

في ضوء ما قامت به الباحثة من دراسة الخبرة الكويتية في مجال التنمية المهنية للمعلمين، وكذلك عرض لبعض ملامح التنمية المهنية للمعلمين في الكويت، يمكن للباحثة أن تستنبط بعض النتائج المهمة، ومن أهمها ما يلي:

١- هناك عقيدة مجتمعية تتعلق بالأهمية الكبيرة والمكانة الاجتماعية الراقية التي يحظى بها المعلم في المجتمع الكويتي، قياساً على غيرها من الوظائف، وذلك في مقابل تدنى مكانة المعلم في المجتمع الكويتي.

٢- إن التحاق معلمين متميزين بالمهنة لا يكفي، ولكن لا بد من وجود نظام للتنمية المهنية المستمرة يكون داعماً لهم في المحافظة على مستوى التميز، ويساعدهم على تطوير مهاراتهم وقدراتهم، مع استمرار عملية التنمية المهنية لهم طوال فترة عملهم لا تتوقف أبداً.

٣- يخضع المعلمون الجدد في كوريا لتدريب مكثف للغاية، يصل إلى ١٨٠ ساعة تدريبية في العام الأول لتوليهم العمل، ويعكس ذلك حرص المسؤولين على إكساب المعلمين الجدد للمهارات الأساسية للعمل في مجال التعليم، وحتى يتمكنوا من القيام بعملهم بكفاءة عالية.

٤- يتوافر لدى المعلمين في كوريا رغبة شديدة في الإقبال على التعلم والتدريب، فالمعلم الكريم على قناعة أن التنمية المهنية عنصر رئيس في بناء المهارات والقدرات التي تمكنه من تحقيق التميز في العملية التعليمية، وبدون هذه البرامج، يكون مستواه المهني عرضة للتراجع.

- ٥- يُعد الانتظام في حضور برامج التنمية المهنية للمعلمين، وعدد الساعات التدريبية التي يحضرونها، أحد المعايير والشروط المطلوبة للتقدم في السلم الوظيفي أو الوظائف الإدارية، وتوزع النقاط التي يجب على المعلم أن يحققها على عدة جوانب، من بينها عدد الساعات التدريبية التي حققها المعلم.
- ٦- نظام التنمية المهنية للمعلمين في كوريا نظام متنوع، فبرامج التنمية المهنية متنوعة جدا، وتتنوع بالعمق والجدية، ويفرض المسؤولون على المعلمين ضرورة حضور عشرين ساعة تدريبية سنويا، ولكن نظرا لرغبة المعلمين في التعلم ورغبتهم كذلك في تطوير مهاراتهم، فإنهم يحضرون من أربعين إلى ستين ساعة تدريبية سنويا، وهذا يعكس مدى حرص المعلمين أنفسهم على الوصول إلى أعلى درجة من المهنية والاحترافية في العمل.
- ٧- يؤكد نظام التنمية المهنية في كوريا على أهمية نقل خبرات المعلمين القدامى والموجهين إلى المعلمين الجدد، ويتطلب ذلك حضورهم بعض الحصص الدراسية مع المعلمين القدامى، أو من خلال ورش عمل تعقد بالمدرسة، أو من خلال التواصل بالانترنت مع بعضهم البعض.
- ٨- يتضمن نظام التنمية المهنية مشاركة المعلمين في إجراء بحوث جماعية في مجموعات بحثية، أو بصورة منفردة أحيانا، ويشكل هذا الإجراء جزءا مهما من التنمية المهنية لهم، وعاملا من عوامل ترفيقهم في السلم الوظيفي.
- ٩- تُشارك العديد من الجهات والمؤسسات المهمة في تنفيذ برامج التنمية المهنية للمعلمين في كوريا، ومن أهمها معاهد إعداد المعلمين، والجامعات العامة، وكلية التربية العليا، هذا إلى جانب التدريبات التي تتم على مستوى المدرسة والإدارات التعليمية، كما تشمل التنمية المهنية على المشاركة في التوجيه، وملاحظة

الأقران، كجزء من التدريب الرسمي للمعلمين، وكذلك حضور المؤتمرات والندوات التي تعالج الكثير من قضايا التربية والتعليم.

١٠- تتعدد أساليب التنمية المهنية للمعلمين التي تتم داخل المدرسة، ومن أهم هذه الأساليب، إشراف الأقران، والتعلم التعاوني مع الزملاء، والتأمل الذاتي، ومجالس المعلمين للمناهج الدراسية، وهناك كذلك التنمية المهنية من خلال المواقع التعليمية سواء داخل المدرسة أو خارجها.

١١- توجد في المدارس في كوريا ما يسمى بفرق التعلم، وتساعد المعلمين على كيفية تعلم المبادئ والأسس حول كيفية الوصول للمهارات التكنولوجية التي تضمنتها المناهج الدراسية، وهناك كذلك آلية النصح للمعلمين، ويتم غالبا من خلال شبكة الانترنت التي تقدم دعما في شكل ورش عمل أو دورات أو مجموعات مناقشة، أو مناظرات بين المعلمين إلى غير ذلك من الأساليب.

٢- مقترحات البحث:

في ضوء النتائج التي توصل إليها البحث، توصي الباحثة بما يلي:

١- لا بد أن ينظر المعلمون بدولة الكويت إلى التنمية المهنية لهم على أنها جزء إعدادهم للمهنة، فمفهوم إعداد المعلم يجب أن يتسع ليشمل الإعداد قبل الخدمة وكذلك الإعداد أثناء الخدمة، وأن يبذل المسئولون جهدهم في سبيل توعية المعلمين بأهمية التنمية المهنية لهم.

٢- ضرورة وجود نظام واضح وقوي مسئول عن التنمية المهنية للمعلمين بدولة الكويت، فإدارة التطوير والتنمية بالمناطق التعليمية، لا تكفي أن تكون مسئولة عن التنمية المهنية للمعلمين بدولة الكويت، وتقترح الباحثة إنشاء هيئة مسئولة عن تدريب المعلمين وتنميتهم مهنيا، مثل أكاديمية المعلمين في مصر، أو إنشاء مركز متخصص في ذلك،

دلال خالد شداد الحربي
خبرة كوربا الجنوبية في التنمية المهنية للمعلم وإمكان الإفادة منها
في دولة الكويت

أ.د/ محمود عطا محمد علي مسيل

- ٣- ضرورة تنوع برامج التنمية المهنية التي تُقدم للمعلمين بدولة الكويت، لتغطي التخصصات الأكاديمية والتربوية والإدارية في مجال عمل المعلم.
- ٤- ضرورة إلزام المعلمين بدولة الكويت بحضور عدد ساعات محدد في برامج التنمية المهنية للمعلمين، وأن يكون ذلك شرطاً لترقيتهم وحصولهم على الحوافز المادية.
- ٥- أن يتم تصميم برامج التنمية المهنية بشكل جيد يحفز المعلمين على الحضور، كما يتولى تنفيذها نخبة من المتخصصين الأكفاء.

المراجع

=====

- ١- دولة الكويت، وزارة التربية (٢٠٠٨) : أساليب التنمية المهنية وتقويم الأداء، وزارة التربية.
- ٢- دولة الكويت - وزارة التربية: "الأهداف الخاصة بالمرحلة الابتدائية، وثيقة التعليم الابتدائي، ٢٠١٣.
- ٣- جمهورية مصر العربية، مجمع اللغة العربية (٢٠٠٤) : المعجم الوسيط.
- ٤- أحمد حمود ميس الشمري: آليات مقترحة لتطوير نظام إعداد معلم التعليم الأساسي في الكويت في ضوء خبرة فنلندا، مجلة البحث العلمي في التربية، كلية البنات للآداب والعلوم والتربية، جامعة عين شمس، ع(١٨)، ج(٢)، ٢٠١٧.
- ٥- أحمد خير كاظم، وجابر عبد الحميد: "مناهج البحث في التربية وعلم النفس"، دار النهضة العربية، القاهرة، ١٩٩٦.

- ٦- أنور فتح الله فتح الله (٢٠١٢): تقويم البرامج التدريبية لمديري المدارس الثانوية العامة في مصر باستخدام نموذج كريك بالتريك، رسالة ماجستير غير منشورة، كلية التربية جامعة بنها.
- ٧- بدر حمد العازمي، وحنان محمد المزيدي، وهشام يوسف الصديقي: درجة تحقق معايير الجودة الشاملة في برامج إعداد المعلم في كلية التربية الأساسية في دولة الكويت من وجهة نظر الطلبة، مجلة العلوم التربوية، كلية التربية بقنا، جامعة جنوب الوادي، ع(٣٨)، يناير ٢٠١٩.
- ٨- دسوقي عبد الجليل: نحو إطار تخطيطي لتنمية المعلم مهنيًا في عالم متغير، المؤتمر العلمي السنوي الرابع والعشرين: قيادة التعليم وإدارته في الوطن العربي: الواقع والرؤى المستقبلية- الجمعية المصرية للتربية المقارنة والإدارة التعليمية، القاهرة، يناير ٢٠١٧.
- ٩- عبد الله سالم العازمي وآخران (٢٠١٠): التنمية المهنية لمعلمي المرحلة المتوسطة بدولة الكويت في ضوء الاتجاهات المعاصرة. تكنولوجيا الاتصال نموذجًا، المجلة التربوية، ج٢٨، كلية التربية، جامعة سوهاج.
- ١٠- عبد الرحمن الأحمد (١٩٩٥): تطوير نظام التعليم العام في دولة الكويت، مؤسسة الكويت للتقدم العلمي، الكويت.
- ١١- على السيد الشحيبي (٢٠١٢): آفاق جديدة في التعليم الجامعي، دار الفكر العربي، القاهرة.
- ١٢- عيد صقر الهيم وآخران (٢٠١٦): التنمية المهنية للمعلمين أثناء الخدمة بدولة الكويت في ضوء التوجهات المعاصرة، مجلة الثقافة والتنمية، س١٦، ع ١٠، جمعية الثقافة من أجل التنمية.

١٣- غدير عبد القادر خالد العبد الجادر: تصور مقترح لتطوير برنامج إعداد المعلم
بكلية التربية الأساسية في دولة الكويت، مجلة الثقافة والتنمية، جمعية الثقافة من
أجل التنمية، ع(١٤٧)، ديسمبر ٢٠١٩

١٤- نايف نافع ماجد الحربي وآخرون(٢٠١٦): واقع التنمية المهنية لأعضاء هيئة
التدريس بمؤسسات التعليم العالي بدولة الكويت وسبل تطويرها، مجلة كلية
التربية، جامعة طنطا، مج ٦٣، ع ٣.

- 15- Adem Bayar: Factors affecting teachers' participation in professional development activities in Turkey, Doctor dissertation, Faculty of the Graduate School, University of Missouri, May 2013.
- 16- Adem Bayar: The Components of Effective Professional Development Activities in terms of Teachers' Perspective, International Online Journal of Educational Sciences, Vol. (6), No. (2), 2014.
- 17- Aihua Hu and Lihong Huang: Teachers' Professional Development and an Open Classroom Climate: A Comparative Study of Norway, Sweden, South Korea, and Taiwan, NJCIE: Nordic Journal of Comparative and International Education, Vol. 3, No. 1, 2019
- 18- Amol Padwad and Krishna Dixit: Continuing Professional Development - An Annotated Bibliography, British Council India, Kolkata, 2011.
- 19- Asia Society-Center for Global Education: Advancing 21st Century Competencies in South Korea, Asia-Pacific of Education for International Understanding, 2017.
- 20- Carmen Jane Lopez: The Effect of Teacher Certification and Experience on Student Achievement on Primary School Examination in Belizean primary Schools, A Doctor

- Dissertation, Faculty of the Graduate College, Oklahoma State University, 2012.
- 21- (1)CherylLemke: Professional Development: Ensuring a Return on Your Investment, Commissioned by Intel Inc., 2010.
- 22- Comparative Constitutions Project: Korea (Republic of)'s Constitution of 1948 with Amendments Through 1987.
- 23- David Melita Ole Katitia: Teacher Education Preparation Program for the 21st Century. Which Way Forward for Kenya?, Journal of Education and Practice, Vol. 6, No. 24, 2015.
- 24- Department of Education (England): Educational Excellence Everywhere, A Paper Presented to Parliament by the Secretary of State for Education by Command of Her Majesty, March 2016.
- 25- Ee-gyeong Kim and You-kyung Han: Attracting, Developing and Retaining Effective Teachers: Background Report for Korea, Korean Educational Development Institute, 2002, p. 72.
- 26- Elizabeth Bermeo: South Korea's Successful Education System: Lessons and Policy Implications for Peru, Korean Social Science Journal, No. 41, 2014.
- 27- Hans Jorgen Knudsen, et al: School-Based in-Service Teacher Training in Montenegro- A handbook for Policy Makers and Practitioners, European Training Foundation, Publications Office of the European Union, Luxembourg, 2013
- 28- Hayes Mizell: Why professional development matters, Learning Forward, The United States of America, 2010.
- 29- Hyunjoon Park: Educational Expansion and Inequality in Korea, in Inequality Across Societies: Families, Schools and Persisting Stratification, Research in Sociology of Education, Volume 14, 2004.

- 30- Intakhab Alam Khan: Philosophy of Continuous Professional Development in India:
- 31- The Higher Education Perspectives, Indian Journal of Research (Paripex), Vol.(3), Issue (1), Jan 2014.
- 32- John Coolahan, Paulo Santiago, Rowena Phair and Akira Ninomiya: Attracting, Developing and Retaining Effective Teachers- Country Note: Korea, Organization for Economic Co-operation and Development: Directorate for Education-Education and Training Policy Division, April 2004,
- 33- Jones R.S.: Education Reform in Korea, OECD Economic Department, Working Papers, No. 1067, OECD, 2013.
- 34- Kaburu Morris Mwenda: System of Education in South Korea and Lessons Kenya Can Learn, College of Education and External Studies, University of Nairobi, 2013
- 35- Linda Darling-Hammond, Maria E. Hyler, and Madelyn Gardner: Effective Teacher Professional Development, Palo Alto, CA: Learning Policy Institute, June 2017.
- 36- Mapulanga Patrick: Prospects and constraints of staff development in the University of Malawi Libraries, The Bottom Line, Vol. 27, Issue: 1, 2014.
- 37- Martin Linda E., Kragler ,Quatroche Sherry, Diana J., & Bauserman Kathryn L..(2014): Handbook of Professional Development in Education: Successful Models and Practices, PreK-12, The Guilford Press, New York, p. 36.
- 38- M.C. Kimwarey, H.N. Chirure & M. Omondi: Teacher Empowerment in Education Practice-Strategies, Constraints and Suggestions, Journal of Research & Method in Education, Volume 4, Issue 2, Ver. 11, Mar-Apr., 2014.
- 39- Minjeong Park and Kyunghee So: Opportunities and Challenges for Teacher Professional Development: A Case of

- Collaborative Learning Community in South Korea, International Education Studies, Vol. 7, No. 7, 2014
- 40- Moira Bailey: Professional development of HR practitioners – a phenomenographic study, European Journal of Training and Development, Vol. 39, No. 3, 2015.
- 41- National Academies of Sciences, Engineering, and Medicine: Mathematics Curriculum, Teacher Professionalism, and Supporting Policies in Korea and the United States. Summary of a Workshop, Washington, DC: National Academies Press, 2015.
- 42- Nam-Hwa Kang: Teacher Evaluation Policy Development in South Korea, Teacher Reforms Around the World: Implementations and Outcomes, International Perspectives on Education and Society, Volume 19, 2013.
- 43- Nuffic (The Dutch Organization for Internationalization Education): Education System South Korea, Nuffic, Version 3, December 2016..
- 44- OECD (organization for Economic Co-operation and Development): Education Policy Outlook-Korea, OECD, November 2016.
- 45- Paul Bennell: A UPE15 Emergency Programme for Primary School Teachers, UNSECO, March 2011.
- 46- Rafael Mitchell: What is professional development, how does it occur in individuals, and how may it be used by educational leaders and managers for the purpose of school improvement?, Professional Development in Education, Vol. 39, No. 3, 2013 .
- 47- Rachel King et al: Factors that optimize the impact of continuing professional development in nursing: A rapid evidence review, Nurse Education Today, No. 98, 2021.

- 48- Seon-Hi Shin, Charles L. Slater and Steve Ortiz: Leader Perceptions and Student Achievement- An Examination of Reading and Mathematics International Test Results in Korea and the USA, International Journal of Educational Management, Vol. 31, No. 7, 2017.
- 49- Young-Shin Park: Innovation in Science Teacher Education in South Korea, Innovations in Science Teacher Education in the Asia Pacific Advances in Research on Teaching, Volume 20, 2014.